

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL CENTRAL  
DE LA VILLE DE PARIS

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 NOVEMBRE 2023  
SOUS LA PRÉSIDENTENCE 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 LANCESTREMER**

Directrice des Ressources Humaines

**Suppléants :**

**M. LAURIER**

Directeur adjoint des Ressources Humaines

**Mme JEEMAOUI**

Cheffe de la DRSP

**Experts :**

**Mme SOULET** (cabinet de la Maire)

**Mme DOLIQUE** (DRH-SSP)

**M. VIZERIE** (DRH-SDCA)

**Mme Le GONIDEC de KERHALIC**  
(DRH-SDP)

**M. AVISSE**, chef du service des  
rémunérations

**M. MARTIN**, délégué aux  
réorganisations

**Mme FEYDY**, cheffe de bureau de la  
formation

**M. BOUTES**, responsable du centre de  
transitions professionnelles

**Mme DUVAL**, Mission égalité  
professionnelle et inclusion

**M. DELOFFRE**, chef du BIC- DRSP

**M. CROQUETTE** DTEC

**M. MALLET** pôle énergies

**M. SADA**, DFA, SDA

**M. MERIGOU**, DILT, chef du ST TAM

**Au titre des représentants du  
personnel**

**Titulaires, suppléants avec voix  
délibérative :**

**M. FARINET** (CGT)

**M. DIALLO** (CGT)

**Mme ALCAIX** (CGT)

**M. ZAHZOUH** (CGT)

**M. LEMAN** (UNSA)

**M. BRANDINI-BREMONT** (UNSA)

**M. BAISTROCCHI** (UNSA)

**M. NICOLAZO** (CFDT)

**Mme TOCNY** (CFDT)

**M. BORST** (UCP)

**M. AUFFRET** (FO)

**M. BREAU** (CFTC)

**Suppléants :**

**M. COLOMBAT** (CGT)

**M. GARAU** (CGT)

**M. RAYNAL** (UNSA)

**M. ARNAULT** (UCP)

**M. ARHUIS** (CFTC)

**Experts :**

**Mme NEON-BOURI** (UNSA)

**M. FAIVRE** (UNSA)

**M. CONSEIL** (UNSA)

**Mme ALLEAUME** (CFDT)

**Mme LEPINAY** (UCP)

**Mme BARON** (UCP)

**Mme FRAYSSE** (FO)

**M. VINCENT** (FO)

**M. TEMPIER** (CFTC)

**Mme GUSTAVE** (CFTC)

**Mme POLSKI, la présidente** ouvre la séance à 9 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. Les élus du syndicat SUPAP-FSU sont absents. Elle désigne **Mme LANCESTREMER**, directrice des ressources humaines, en qualité de secrétaire de séance et, après consultation, **M. AUFFRET (FO)**, en qualité de secrétaire adjoint de séance.

**Mme POLSKI** rappelle l'ordre du jour de la séance portant sur la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le budget primitif emplois 2024, le plan de déplacement des administrations parisiennes, le forfait mobilité durable, la formation et le compte personnel de formation, l'indemnité forfaitaire itinérance et le renouvellement de la convention FIP-HFP. Elle demande si les organisations syndicales souhaitent faire des déclarations liminaires.

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

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** fait une déclaration liminaire jointe en annexe 2.

**M. ARNAULT (UCP)** fait une déclaration liminaire jointe en annexe 3.

**M. AUFFRET (FO)** fait une déclaration liminaire jointe en annexe 4.

**M. BREUTE (CFTC)** fait une déclaration liminaire jointe en annexe 5.

**Mme POLSKI** prend acte des déclarations exprimées et annonce son intention d'y répondre lors de l'examen des points successifs.

Elle propose d'examiner le point n° 1 de l'ordre du jour.

#### **Point n° 1 : Avis relatif à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle**

---

**Mme LE GONIDEC de KERHALIC** indique que la Ville de Paris a anticipé la parution du décret et a fait le choix de verser cette prime facultative en une seule fois à 40 000 agents dès le mois de décembre à son montant maximum.

**M. AVISSE** précise que la prime sera versée aux agents dont la rémunération brute sur un an est inférieure à 39 000 €. Son montant (entre 800 € et 300 €) variera en fonction du revenu brut de l'agent et sera également proratisé en fonction de la quotité de travail ou du temps de présence de l'agent sur la période de référence (1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023). Malgré un calendrier extrêmement serré, son versement est programmé en décembre.

**M. FARINET (CGT)** considère, pour la **CGT**, que cette prime ne changera rien sur le fond et le long terme au problème de pouvoir d'achat des agents. Selon leurs calculs, 75,22 % des agents de la Ville la toucheront, ce qui démontre que l'exécutif parisien doit travailler à l'amélioration des conditions salariales, notamment pour les métiers dits de première ligne. Il souligne l'existence de statuts spécifiques sur lesquels l'exécutif parisien pourrait augmenter les grilles indiciaires, de réduire des passages entre les échelons. En outre, la **CGT** constate que cette prime exclut les embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ainsi que les vacataires et estime que la Ville aurait pu leur octroyer une prime sous une autre forme. C'est la raison pour laquelle la **CGT** s'abstiendra lors du vote de ce point.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** se réjouit du versement de cette prime en une fois et avant la fin de l'année, conformément à la demande de l'**UNSA**. Celle-ci regrette cependant que le décret laisse de côté les vacataires. De plus, il indique que les 40 064 bénéficiaires sur un total d'environ 53 000 agents traduisent la faiblesse des rémunérations globales à la Ville. La catégorie A est représentée à hauteur de 6,5 % même si ce chiffre peut s'expliquer par des situations particulières, notamment les demi-traitements ou les temps partiels. La catégorie B représente 23 % et la catégorie C 66,6 %. Par ailleurs, l'**UNSA** souhaite connaître le périmètre exact que recouvre la notion de rémunération brute, d'autant plus que celle-ci s'apprécie sur une année glissante. L'**UNSA** votera favorablement ce point.

**M. NICOLAZO (CFDT)** se félicite, au nom de la **CFDT**, du versement de cette prime par la collectivité parisienne, ce qui n'est pas le cas de toutes celles de France. Il indique que la **CFDT** aurait néanmoins souhaité que la Ville fasse un effort sur le remboursement à 100 % du Passe Navigo et sur l'obtention des tickets-restaurants pour le personnel.

**M. AUFFRET (FO)** constate qu'un certain nombre de collègues seront exclus de cette prime, en particulier les travailleurs les plus précaires et les collègues recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2023. **FO** demande par conséquent une indemnité spécifique compensatoire pour ces derniers.

**M. BREaute (CFTC)** regrette, pour la **CFTC**, l'exclusion d'une partie des personnels (près de 75 % des B et presque la totalité des A) de cette prime. Si celle-ci ne réglera pas les problèmes liés à l'inflation qui touche une grande partie des concitoyens, la **CFTC** salue néanmoins le fait que la Ville ait choisi de la verser en une fois sur la paye de décembre ainsi que la mécanique difficile mise en place à cet effet par la DRH et la DRFIP. Comme elle touchera une grande partie des agents, la **CFTC** votera favorablement ce point.

**M. COLOMBAT (CGT)** regrette que les personnes ayant été en maladie ou en accident du travail touchent une prime minorée voire pas du tout.

**Mme POLSKI** rappelle qu'il s'agit d'un choix fort de la Maire de Paris qui concerne plus de la majorité des agents de la Ville pour un total de 19 M€. Elle souligne l'effort important fait par la collectivité dans un moment difficile. De plus, ce choix vient accompagner un certain nombre de mesures qui ont été mises en place depuis un certain temps. Elle rappelle notamment que des chantiers ont été lancés sur les problèmes d'attractivité.

**M. AVISSE** confirme le périmètre des rémunérations, qu'il s'agit de la totalité du brut sur l'année à l'exception des heures supplémentaires défiscalisées.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** demande si la GIPA est également prise en compte.

**M. AVISSE** répond que la GIPA fait bien partie de la rémunération perçue par l'agent.

**Mme LANCESTREMER**e rappelle que 19 M€ sont engagés pour presque 40 000 agents. Elle souligne que les salaires insuffisamment élevés sont le reflet d'une pyramide statutaire commune avec d'autres collectivités, que le gouvernement avait annoncé vouloir retravailler. Le fait que la Ville de Paris ait fait le choix d'appliquer cette prime est un geste fort. L'effort de la Ville porte aussi sur les régimes indemnitaires qui seront revalorisés. Tous les agents de catégorie B et C verront leur CIA et leur IFSE revalorisés de 6 % et les agents de catégorie A de l'ordre de 5,5 %. Un grand nombre d'agents vont voir leur pouvoir d'achat augmenter de manière substantielle sur la fiche de paie de décembre et tout au long de l'année 2024. Enfin,

elle confirme qu'une réunion sera organisée le 13 décembre 2023 afin que les représentants du personnel et de l'administration puissent avoir une lecture commune des fiches de paye de décembre et de janvier 2024.

**Mme POLSKI** remercie la direction des ressources humaines qui a beaucoup travaillé et **Antoine GUILLOU**, son prédécesseur. Elle déplore l'absence totale de réponse du gouvernement aux demandes d'accompagnement de la Ville sur ces choix. Elle partage tout à fait la proposition qu'une information pédagogique sur les fiches de paye de décembre et janvier sera très utile auprès des agents.

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 UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	7 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat FO (1 voix).	5 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est favorable.

## **Point n° 2 : Avis relatif au budget primitif emplois 2024**

**Mme DOLIQUE** présente le projet de budget primitif emplois 2024. Le budget emplois 2024 présente un solde positif de 594,5 postes qui résulte de 1 021 créations d'emplois, de changements de périmètre, de transformations d'emplois et de redéploiements à hauteur de 423,5 postes.

L'impact en masse salariale est de 8,6 M€ en 2024 avec un effet report sur 2025.

Ce budget emplois vient financer les priorités de la mandature avec :

- 103 créations d'emplois à la transition écologique et l'adaptation de l'espace public au défi climatique ;
- 359 à la police municipale ;
- 52 à la santé publique ;
- 61 au pôle social ;
- 17 à la DASCO pour structurer le réseau inclusion ;
- 9 à la DLH ;
- 1 à la DAE pour soutenir la vie étudiante ;

- 1 à la DDCT pour l'observatoire des violences faites aux femmes.

Le plan pluriannuel de dé-précarisation continue de se décliner avec 322 créations d'emplois dont 316 à la direction des affaires scolaires.

Au titre de la reconnaissance des responsabilités des agents et de l'amélioration de leur parcours professionnel, des transformations se poursuivent notamment à la DAC le basculement des professeurs contractuels des ateliers beaux-arts et des temps non complets des conservatoires dans le nouveau corps des professeurs d'enseignement artistique de la Ville de Paris.

Des créations d'emplois fonctionnels vont venir récompenser et encourager la prise de responsabilité pour les cadres (17 postes de chef des services administratifs et 17 postes de chef d'arrondissement).

Le solde des transformations de poste est de + 18.

Le renforcement des fonctions de pilotage génère la création de 34 nouveaux emplois répartis entre la DCPA, la DDCT, la DAJ, la DRH et la DSIN.

Au titre des nouveaux services publics, 5 postes sont créées à la DAC pour deux équipements (médiathèques Virginia-Wolf et James-Baldwin). 8 postes sont créées à la direction des affaires scolaires, 13 à la DJS, 12 à la DFPE, 7 en mairies d'arrondissement, notamment à la DDCT pour les titres d'identité et les services d'état civil.

11 créations d'emplois viendront renforcer la DJOP. Tous ces emplois seront restitués à la fin de l'année, sauf exception. Une délibération renfort au titre des JOP sera présentée au Conseil de Paris de décembre 2023.

S'agissant des changements de périmètre, 22 postes vont de la DASCO aux caisses des écoles et un poste de la CASVP rejoint la DRH.

423 postes seront redéployés dont 106 à la direction des affaires scolaires. Presque toutes les directions sont mises à contribution.

**M. ZAHZOUH (CGT)** s'interroge sur le document fourni et demande à l'administration à ne pas faire de la communication avec des chiffres qui apparaissent surréalistes. Il constate notamment la disparition de bon nombre de postes sous couvert d'un changement d'intitulé comme à la DSIN où il est indiqué + 45 pour le système informatique et - 45 pour le système artistique informatique. Il déplore également que l'effort de dé-précarisation des agents annoncé par **M. GUILLOU** n'apparaisse pas dans le document. Il observe que le nombre de vacataires au sein de la collectivité est de plus en plus important. En outre, il regrette qu'en dépit des annonces de Mme la Maire d'apporter une offre de soins élargis aux usagers, très peu de postes n'ont été créés à la direction de la santé publique que soit en termes d'attractivité ou pour compenser la quantité d'administrés qui se rendent dans les centres médicaux parisiens. De plus, certains éléments apparaissent très éloignés des préoccupations des services en termes de besoins. Par exemple, les contrats de vacation amènent leur lot de problématiques avec des agents, comme les assistants dentaires, qui courent après les vacations, ce qui les fatiguent. **M. ZAHZOUH (CGT)** considère que la Ville pourrait créer de l'attractivité en fournissant un effort en termes d'intitulés. Par exemple, les médecins qui souhaitent venir à la Ville souhaitent garder leur catégorie de praticien hospitalier ce que la collectivité ne propose pas. Enfin, il signale que bon nombre d'animateurs à la DASCO attendent d'être déprécarisés. Pour la CGT, il est nécessaire de discuter de ces éléments.

**M. FARINET (CGT)** observe, pour la **CGT**, que ce plan de création de postes est sous-dimensionné notamment par rapport à la tenue des JOP. Il estime que la Ville de Paris doit aussi faire en sorte que les postes budgétaires soient bien réels dans les services. Par exemple, à la DPE, de plus en plus d'éboueurs font fonction de TSO et des TSO remplacent des postes de maîtrise, ce qui contribue à une mauvaise qualité du service public. Il rappelle qu'en déclaration liminaire, la **CGT** a posé la question de l'anticipation en début d'année 2024 pour pourvoir aux départs en retraite. La DRH avait répondu que cette piste pouvait être discutée. La **CGT** aimerait avoir un avis à ce sujet. Concernant toujours la DPE, la création de 18 postes d'éboueur et de 12 postes de TSO au 1<sup>er</sup> décembre 2024 lui semble assez surréaliste. Il demande si le service de la propreté et de l'assainissement revêt encore un enjeu primordial pour la tenue des JOP. En outre, il rappelle que dans cette direction, il se dit qu'il sera fait appel à des entreprises privées pour s'occuper des deux plus grands marchés parisiens (Belleville et Barbès). La **CGT** pense qu'il y a une possibilité pour l'exécutif de pourvoir à des créations de postes et faire que l'effectif réel soit comblé afin de traiter ces services en régie.

**Mme ALCAIX (CGT)** est inquiète de lire dans le document la création de seulement 12 postes à la DFPE, ce qui s'apparente à une goutte d'eau dans l'océan. Elle rappelle que la **CGT** tire la sonnette d'alarme depuis des années sur les problèmes d'effectif rencontrés dans cette direction. Elle regrette que 757 soient vacants sur les 8 167 budgétés dont 98 de catégorie A nécessaires au bon fonctionnement des établissements et du service et 646,3 d'auxiliaires de puériculture en catégorie B. De la même façon, il manque aussi des catégories C. La **CGT** revendique l'embauche de personnels qualifiés en nombre suffisant. À ce jour, la DFPE en est très loin puisqu'un nombre important de petits établissements (moins de 50 berceaux) est fermé depuis le Covid en raison du manque de personnels. Près de 40 % des berceaux ne sont pas accueillis comme ils devraient l'être à Paris. La fermeture de ces établissements a été mise en place par la direction pour pouvoir déplacer les familles qui ont réellement besoin d'accueil vers les plus grosses structures avoisinantes tandis que les agents présents en petit nombre vont y compenser le manque de personnel. La **CGT** revendique un vrai service public de qualité. Elle déplore que la Ville de Paris, qui organise les Jeux olympiques, ne soit pas capable d'accueillir des petits Parisiens correctement avec des agents diplômés. Elle rappelle que le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture n'est pas le même que le CAP petite enfance. De plus, elle observe que l'évaluation d'une personne de catégorie C sur un bilan de stage est quasiment la même que celle d'un auxiliaire de catégorie B. Enfin elle est choquée d'apprendre que la DFPE cherche soi-disant à pérenniser le personnel alors que des personnes seront démissionnaires au 1<sup>er</sup> décembre 2023 parce qu'elles sont malmenées par la direction. La **CGT** a déjà signalé cette réalité du terrain à la DFPE et en central et tenait à le redire aujourd'hui.

**M. DIALLO (CGT)** confirme le manque d'effectif à la Ville de Paris. Il déplore la création de seulement 26 postes à la DVD et constate un problème de recrutement au niveau des STV. Il revendique que la Ville recrute à la hauteur des attentes pour rendre un service de qualité aux Parisiens.

**M. COLOMBAT (CGT)** est étonné du nombre de postes attribués à la DEVE. Il regrette que seulement 30 soient créés à l'occasion des JOP alors que la direction sera fortement impactée au niveau des parcs et jardins et des cimetières. Il déplore l'absence de recrutement d'agents d'accueil et de surveillance des cimetières alors que l'affluence à cette période risque d'être assez importante. S'agissant de la DPMP, si celle-ci a un nombre important de recrutements, il est perplexé sur le nombre de policiers municipaux recrutés (120) qui ne compenseront pas les

nombreux départs dans des communes voisines. Ce chiffre lui paraît faible en comparaison des annonces faites par la Maire de Paris et l'exécutif.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** tient à remercier les équipes de la DRH et de la DFA pour le travail fourni pour ce budget et les documents complémentaires reçus. Comme l'année dernière, l'UNSA reste en attente des annexes (états de personnels par corps et par grade) qui lui permettront de faire une cartographie par catégorie. Il relève que, selon la récapitulation générale, 1 039 postes budgétaires ont été créés. Concernant les directions gagnantes et perdantes, la DPMP avec 359 postes semble l'emporter. Cependant, seuls 120 postes d'agents de police municipale sont créés, le reste étant composé de 200 agents d'accueil et de surveillance, 25 chefs de service de police municipale et cinq directeurs de police municipale. Si l'**UNSA** salue la création des 200 postes d'agent d'accueil et de surveillance, elle souhaite savoir dans quels services ceux-ci seront affectés et se demande si leurs missions d'accueil vont évoluer et leur périmètre s'accroître. Ces recrutements ne doivent pas pallier le manque d'attractivité de la police municipale. Dans ce contexte, l'**UNSA** demande que les agents policiers municipaux, brigadiers et brigadiers-chefs actuellement en catégorie C passent en catégorie B, que les chefs de service de police municipale qui sont en B soient catégorie A et que les directeurs de police municipale passent en catégorie A+. Cette revendication est corrélée au niveau national. L'**UNSA** s'interroge sur les 5 postes de directeur de police municipale. Elle se demande si le remplacement des chefs de division territoriale par des collègues appartenant au corps des attachés est prévu, les postes issus du concours de 2022 n'ayant pas tous été pourvus.

Enfin, l'**UNSA** observe que sur les 1 039 créations de postes, il convient d'en enlever 445,5 se décomposant en 423,5 redéploiements et 21 changements de périmètre ainsi que les 322 postes de résorption de l'emploi précaire. Si déprécariser les emplois en les intégrant aux effectifs de la Ville est une démarche positive, cela ne peut cependant pas être présenté comme des créations de postes. C'est d'ailleurs ce que l'administration avait indiqué en 2022 dans le glossaire du budget emplois qu'elle avait fourni. Grâce à celui-ci, l'**UNSA** sait ainsi que le solde net, c'est-à-dire les seules vraies créations, s'élève seulement à 272,5 postes. Alors que de nombreux services se trouvent depuis des mois dans des situations dites en tension du fait des postes vacants ou visiblement en sous-effectif, ce budget emplois 2024, compte tenu du calcul effectué, laisse l'**UNSA** dubitative voire incrédule.

**M. RAYNAL (UNSA)** s'interroge sur le poste de directeur de projet management financé par la société Bloomberg. Il souhaite avoir des précisions sur la nature des relations entre cette entreprise et la Ville. Il rappelle que celle-ci est accusée d'espionnage et d'utilisation frauduleuse de données par l'agence Reuters.

Concernant le corps des PVP, il observe la suppression de 16 postes budgétaires. Il ajoute que les professeurs de la Ville payent un lourd tribut aux redéploiements avec plus de 160 postes en moins depuis 2018. S'il convient qu'il faut prendre en compte la baisse de la démographie scolaire, il déplore que cela aille au-delà et impacte durement les conditions de travail des collègues. Il regrette que la demande de l'**UNSA** de dédoublement des classes de CP-CE1 en réseau prioritaire ne soit toujours pas prise en compte. En outre, il calcule que plus de 300 heures supplémentaires annuelles seront effectuées cette année par les professeurs d'EPS correspondant à 13 postes manquants, 124 heures supplémentaires annuelles en arts plastiques correspondant à sept postes, plus de 200 heures supplémentaires annuelles en éducation musicale correspondant à 10 postes. Compte tenu des départs en retraite d'ici 2025 et même avec une prévision de 150 classes en moins l'an prochain dans les écoles

élémentaires correspondant à 10 postes, le déficit de postes sera tel qu'il ne permettra plus d'assurer correctement cette mission. L'**UNSA** n'appelle donc pas cela un redéploiement proportionné mais une purge. Dans le même temps, l'**UNSA** a appris l'ouverture d'un concours EPS avec seulement 10 postes offerts sur la liste principale sans qu'aucune information n'ait été transmise en comité social territorial de direction. Ce n'est pas l'idée que l'organisation syndicale se fait d'un dialogue social constructif. Elle se demande si l'idée de démocratisation de l'accès à l'éducation artistique et culturelle et à l'éducation physique et sportive est devenue une utopie à la Ville. L'**UNSA** demande à Madame la Maire de dire clairement si la disparation du corps des professeurs est programmée.

**M. NICOLAZO (CFDT)** estime que le plan de dé-précarisation à la DASCO est complètement insuffisant. L'administration indique une montée en puissance de la DPMP mais elle n'évoque pas les départs. Selon les relais sur le terrain, bon nombre seront annoncés très prochainement. En effet, les agents en formation partiront dès qu'ils auront leur attestation. Enfin, pour la **CFDT** « redéploiement » est synonyme de suppression de poste. Il note que toutes les directions de la Ville font face à un problème d'attractivité.

**M. BORST (UCP)** fait une déclaration jointe en annexe 6. Il constate qu'il est demandé aux organisations syndicales de s'exprimer sur un budget emplois 2024 qui se traduit par un solde positif de 594,5 postes. Il rappelle que les représentants du personnel avaient eu à le faire pour la première fois en décembre 2010 et que l'**UCP** s'efforce donc d'analyser les documents, fort d'un recul de 13 ans. Après des années d'opulence (2014–2015), des années modérées (2016 et 2020), des années de vaches maigres (2013 et 2017) au cours desquelles le solde était nul et des années noires comme 2018 avec un solde négatif de 23,5 postes et 2019 avec un solde négatif de 19 postes, la Ville de Paris est revenue à une période opulente s'accompagnant de créations de plusieurs centaines de postes : 313,5 en 2022, 345 en 2023 et 594,5 en 2024. Cependant, ces chiffres qui pourraient être qualifiés d'excellents ne coïncident malheureusement pas avec le ressenti des directions de la Ville confrontées régulièrement à des manques d'effectifs pour faire face à des missions nouvelles comme l'ouverture de nouveaux équipements ou l'application de contraintes nouvelles ainsi que la mise en accessibilité d'équipements. L'**UCP** est convaincue que la Ville a besoin de ces créations pour assurer un fonctionnement plus satisfaisant au service de ses administrés.

En croisant le document, modèle d'autosatisfaction, avec les données de la délibération, l'**UCP** se réjouit de la création de 359 postes au sein de la direction de la police municipale et de la prévention, l'organisation syndicale ayant depuis de nombreuses années défendu la création de cette police municipale. Elle déplore dans la rubrique transition écologique et défi climatique que parmi les 30 postes annoncés à la DEVE, il n'est prévu le renforcement que de deux divisions territoriales (17<sup>e</sup> et 18<sup>e</sup> arrondissements). Elle espère que des efforts seront consentis dans les prochaines années au bénéfice des autres divisions. Pour le reste, comme souvent, il s'agit de saupoudrage pour les autres services de la DEVE.

L'affirmation concernant les créations de postes à la DPE annoncée à + 32 est contredite par le calcul faisant le cumul des mouvements prévus qui aboutit à la conclusion que l'effectif progressera de zéro, les créations de postes étant strictement compensées par les redéploiements. L'**UCP** a l'impression d'un manque de sincérité voire d'un nuage de fumée.

Le renforcement des sections territoriales de voirie de 14 postes est plutôt une bonne nouvelle même s'il s'agit davantage d'une logique d'affichage vis-à-vis des mairies d'arrondissement. L'**UCP** regrette que le renforcement des services supports de la DVD ne soit pas prévu. Les



créations de postes prises en charge par l'agence régionale de santé sont appréciables ainsi que celles prises en charge en partie par la caisse d'allocations familiales. En revanche, celle financée par Bloomberg LP, groupe financier américain, est plus difficile à comprendre. Les créations de postes accompagnant l'ouverture et/ou la transformation de nouveaux équipements apparaissent évidentes en espérant que celles-ci seront suffisantes.

Si les directions listées dans la catégorie services généraux voient en première approche leurs effectifs évoluer favorablement, l'**UCP** calcule que les chiffres sont tout autres : la DCPA perdra finalement 9 postes, la DDCT 13 et la DRH 32. La diminution de 49 postes aux TAM mérite une explication car il s'agit d'un chiffre totalement inédit. Que les chauffeurs soient regroupés dans des pools n'est pas une nouveauté mais que toute la partie logistique et transport soit à ce point amputée est particulièrement inquiétant et inacceptable pour l'**UCP**.

Au titre des directions bénéficiaires, le chiffre de la DASCOS nécessite une explication car il aboutit à +206 postes, résultant de la résorption de l'emploi précaire par la création notamment de 150 postes d'adjoints d'animation. Les directions perdantes au-delà de celles déjà évoquées sont la DAC (- 81 postes) et la DAE (- 9 postes). L'**UCP** se réjouit des 17 emplois de chef de service administratif et des 17 emplois de chef d'arrondissement créés dans le cadre de ce budget.

S'agissant des redéploiements, dont le document de présentation affirme de manière presque provocante qu'il s'agit d'un plan proportionné, l'**UCP** affirme depuis toujours que ceux-ci sont des suppressions de postes qui doivent être critiquées.

L'**UCP** constate qu'entre le texte de présentation que les conseillers de Paris liront peut-être et l'analyse des tableaux qu'elle s'est efforcée de faire au prix d'un travail en profondeur, les résultats ne sont vraiment pas les mêmes. Malgré certains points positifs, l'organisation syndicale est particulièrement choquée par les réductions nettes d'effectifs de certaines directions et tout particulièrement par la suppression plus qu'arbitraire des postes de conducteur à la DILT. L'**UCP** votera donc contre le budget emploi 2024.

**M. AUFFRET (FO)** déclare que de réelles créations de postes sont nécessaires et non des redéploiements. Il est urgent que la Ville redevienne attractive en raison des nombreux postes non pourvus, notamment d'auxiliaires de puériculture. **FO** considère que les 7 postes à la DDCT sont très largement insuffisants particulièrement pour l'état civil. Énormément d'agents sont en souffrance en raison de leur charge de travail.

**M. BREAUTE (CFTC)** approuve les orientations budgétaires en faveur de la transition écologique car elles correspondent à ce pour quoi elle milite : une transition sociale et environnementale juste et efficace. Elle note également l'offre de soins sur les PMI même si elle s'inquiète un peu au regard des déserts médicaux qui ne cessent d'augmenter au niveau national. Pour la **CFTC**, il n'est pas normal que les collectivités tentent de pallier les insuffisances notables de l'État.

Concernant la résorption de l'emploi précaire, la **CFTC** ne peut que se féliciter qu'un certain nombre de situations de contractuels et de vacataires soient résolues même si cela reste encore faible au regard de l'ampleur du volume des contractuels à la Ville de Paris. Le plan déprécarisation doit néanmoins être poursuivi et prendre une ampleur plus importante.

En point négatif, la **CFTC** relève que l'annonce de 594 postes en termes de créations nettes, n'est pas tout à fait exacte car en enlevant la résorption de l'emploi précaire avec 322 postes, elle calcule que seuls 272 postes sont créés. Le vrai problème est celui de la vacance de postes

sur laquelle la DRH travaille. Il remercie d'ailleurs cette dernière pour l'ensemble du travail qui a été réalisé sur ce budget emplois et celui qui est actuellement mené pour résoudre la problématique de l'attractivité. Même si la **CFTC** note tous ces efforts, elle votera contre ce budget en raison d'un taux de vacance trop important.

**M. TEMPIER (CFTC)** souhaiterait disposer de réponses au problème de l'attractivité de la DPMP. Il alerte l'administration sur la diffusion des fiches de poste et sur la formation aux agents. Il suggère de promouvoir les parcours internes afin d'éviter le départ des agents. Il est dommage que d'autres collectivités profitent de l'investissement massif de la Mairie de Paris dans la formation de ses agents.

**M. FARINET (CGT)** a omis de signaler que la **CGT** s'interroge fortement sur le poste de directeur de projet data management financé à 100 % par Bloomberg LP. Elle se demande s'il s'agit d'une orientation de la Ville qui se développe et souhaiterait avoir une explication.

**Mme POLSKI** concède qu'il y a eu des années budgétaires qui tenaient compte de contextes différents. Il est possible de reconnaître collectivement que le projet qui est présenté correspond à une année budgétaire de créations de postes. Elle entend les réserves sur la question de la précarisation, mais il s'agit néanmoins de créations de postes. Elle entend et partage également toutes les inquiétudes sur la question de la vacance de postes et rappelle que la DRH mène un travail sur les questions de recrutement et de fidélisation.

**Mme POLSKI** tient à souligner que les organisations syndicales doivent se prononcer sur le budget emplois et les invite à ne pas pénaliser ce budget emplois 2024 en raison de la vacance de postes. Elle trouverait incompréhensible qu'un signal extrêmement négatif soit donné alors que la collectivité continue en dépit d'un contexte difficile, de créer des postes. Elle invite les représentants du personnel à ne pas confondre les deux sujets et demande s'il est possible de trouver le moyen de les dissocier. Elle propose de laisser un peu de temps à l'issue des échanges pour que les organisations syndicales puissent se concerter sur le maintien de leur position.

**Mme POLSKI** indique qu'une réponse précise sera apportée ultérieurement à propos du financement d'un poste par l'entreprise Bloomberg. **Mme POLSKI** assure néanmoins qu'il ne s'agit pas d'une orientation de la Ville mais, semble-t-il, d'une fondation qui finance un poste de chercheur.

**Mme LANCESTREMER** souligne que le budget emplois est un exercice budgétaire avec une ambition politique. Il a l'objectif d'adapter les ressources aux activités de la collectivité. C'est un exercice budgétaire contraint dans son style qui est en définitive un exercice d'autorisation et de sincérité. Il n'y a pas de trajectoire cachée. Concernant l'attractivité, elle rappelle qu'il y a eu un recrutement d'éboueurs avec 80 personnes convoquées, 75 présentes et 50 retenues, le 20 novembre. S'agissant des personnels de la petite enfance, elle signale que plus de 200 collègues ont rejoint la Ville depuis le mois de juillet. Elle en conclut qu'il y a une dynamique et un recrutement important qui intègre de manière ambitieuse la question des départs en retraite. Même si cela ne se traduit pas dans le budget emplois, ces départs sont anticipés.

**M. LAURIER** assure que la dé-précarisation est de la création de postes nette. Il calcule que si le plan de dé-précarisation est retiré, il y a cette année 272 postes nets créés contre 135 en 2022, soit le double. Concernant l'attractivité, un travail très volontariste est mené par la Ville sur les recrutements. Un site « Travailler pour Paris » est en train d'être développé pour être

déployé au mois de janvier. Par ailleurs, il y a des évolutions positives des modes de recrutement et d'affectation des agents. Par exemple, à la DFPE, les prises de postes ont été anticipées avant l'été alors que celles-ci étaient faites traditionnellement à la rentrée scolaire. Toutes ces démarches ainsi que les atouts de la Ville de Paris permettent d'avoir des taux de présence aux concours supérieurs à d'autres employeurs publics comparables. De plus, un contact est tissé avec les candidats dès leur inscription au concours avec l'envoi de messages réguliers. Sur le concours d'attaché, il y a eu une hausse du taux d'assiduité aux épreuves (2 %) alors que les concours équivalents connaissent des baisses de présence. L'administration sait qu'il y a de nombreuses pistes à travailler. Cette question sera programmée à l'agenda social 2024.

**Mme le GONIDEC de KERHALIC** précise que les changements de libellé de postes à la DSIN correspondent à des changements de spécialité en informatique, signalés par la direction. Quarante-cinq informaticiens qui étaient autrefois multimédias sont devenus informaticiens spécialité informatique. Ces mouvements affichés dans le BP se traduisent par un solde nul et sont le reflet de l'évolution du service public et de la façon de le rendre.

**M. ZAHZOUH (CGT)** entend que l'administration fasse la différence entre le budget de l'emploi et la vacance de postes mais pour la **CGT** tout est lié. Par ailleurs, si la collectivité déclare fournir un effort considérable en terme de santé mentale et pour soutenir les enfants, il constate au sein de la direction de la santé publique qu'il y a seulement deux médecins psychiatres pour les 10 centres d'adaptation psychologique. La collectivité doit avoir une cohérence en terme de communication. Si cette dernière annonce la création de 29 postes pour renforcer l'offre de soins, il observe que ce renfort est absent des centres de radiologie en régie. Il y a aussi une question de santé publique à prendre en compte face à la montée de la tuberculose. Tous ces éléments paraissent donc un peu incohérents, car tous les postes financés par l'agence régionale de santé sont des emplois qui ne sont pas pérennes. Il regrette que la collectivité communique sur des créations de postes qui ne le sont que pour un temps très limité.

**Mme POLSKI** confirme que l'engagement de créations de postes est net dans le projet de budget emplois 2024 qui est présenté. L'inquiétude exprimée par **M. ZAHZOUH (CGT)** concernant la nouvelle Direction de la Santé publique ne tient pas suffisamment compte de l'ambition assumée par la Ville et pour laquelle elle investit des moyens réels importants. Le financement de la Ville n'est pas conditionné à celui de l'Agence régionale de la santé.

**Mme LANCESTREMER** ajoute qu'un poste créé est pérennisé sauf s'il est fait expressément mention d'une durée limitée. La disparition de cofinancement ne signifie pas l'arrêt de la mission.

**Mme POLSKI** affirme que le travail sur l'anticipation des départs à la retraite est mené. Elle suggère d'émettre une réserve sur la vacance des postes et la façon dont celle-ci pèse sur le travail des collègues afin d'amener les organisations syndicales à se positionner différemment sur le projet de budget emplois 2024. Elle insiste sur le fait que l'objectif du budget d'emplois est de se prononcer sur les créations de postes. Elle estime problématique que malgré le travail important mené sur la vacance des postes, qui devrait s'étaler sur plusieurs années, les représentants du personnel se positionnent systématiquement défavorablement. Par ailleurs, elle affirme que la collectivité va continuer à déployer le plan pluriannuel de dé-précarisation de la DASCO. Elle observe que les départs de la DPMP relèvent de sujets de fidélisation. Elle

met en perspective les sujets de recrutement et d'attractivité avec ceux de la formation. L'administration regardera le sujet de la diffusion des fiches de poste et reviendra vers les organisations syndicales. **Mme POLSKI** ne peut que rejoindre les organisations syndicales sur le fait que la Ville pallie les insuffisances de l'État.

**Mme LANCESTREMER** annonce qu'un amendement technique est proposé prenant en compte une série de modifications très mineures avec trois dates de création avancées à la DDCT, le remplacement de cinq chefs de service administratif redéployés en cinq postes d'attaché, une auxiliaire qui avait été oubliée et qui est rajoutée à la DFPE, l'annulation d'un mouvement de transformation qui était demandé par la DEVE qui a finalement changé d'avis et l'annulation du redéploiement de deux SMS à la direction du logement et de l'habitat.

**Mme POLSKI** souligne que la Ville de Paris continue d'afficher des objectifs ambitieux alors que tous les Maires rencontrent des difficultés financières et réduisent une partie de leur effectif.

**M. BORST (UCP)** rappelle que la position de l'**UCP** est conditionnée à la suppression de 50 postes de conducteur sur laquelle personne ne dit rien.

**Mme POLSKI** s'engage à effectuer un travail avec tous les syndicats qui le souhaitent sur ce sujet.

*Suspension de séance à 11 h 50. La séance reprend à 12h.*

**Mme POLSKI** propose deux amendements supplémentaires à l'amendement technique.

**Mme LANCESTREMER** précise que le deuxième amendement propose de rajouter à la fin de l'exposé des motifs « *Simultanément, la Ville amplifiera ses actions en faveur du recrutement, dont le bilan sera établi dans le cadre du RSU* » afin de prendre en compte la préoccupation du comblement de la vacance et de l'augmentation du recrutement émise par les organisations syndicales. Cela implique une clause de revoyure dans quelques mois. Le troisième amendement propose d'annuler le redéploiement des 50 postes sur les TAM.

**M. FARINET (CGT)** annonce que la **CGT** restera sur sa position et votera contre ce budget emplois 2024 en raison de la sous-estimation du nombre de créations de postes. L'organisation syndicale déplore les manques de moyens des directions et les délégations de missions aux entreprises privées dans le cadre de l'organisation des JOP. Pour la **CGT**, ce ne sera pas un problème d'expliquer au personnel les motifs de son vote sur le budget emplois 2024.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** concède que les amendements sont positifs et remercie l'administration de les avoir présentés. Cependant, l'**UNSA** rappelle que sur les 1 039 créations de postes, il convient d'en enlever 445,5 se décomposant en 423,5 redéploiements et 21 changements de périmètre ainsi que 322 postes de résorption d'emplois précaires. Pour l'**UNSA**, la dé-précarisation n'équivaut pas à de la création. La création nette de postes s'établit à 272,5. L'**UNSA** s'abstiendra sur les trois amendements et votera négativement sur le reste comme évoqué dans sa déclaration générale.

**M. BREaute (CFTC)** confirme que la **CFDT** maintient votre contre le budget emplois 2024.

**M. BORST (UCP)** indique que la principale préoccupation de l'**UCP** était la suppression de 50 postes de conducteur aux TAM. Un amendement de l'administration retire cette suppression. Le syndicat votera favorablement le budget emplois 2024. Il faudra néanmoins préciser que ce ne seront pas 594 postes supplémentaires créées mais 644.

**Mme POLSKI** signale qu'un rendez-vous sera pris avec les organisations syndicales pour travailler sur cette question.

**M. AUFFRET (FO)** s'abstiendra sur les amendements et qu'il maintiendra sa position sur le projet de budget emplois 2024. L'organisation syndicale constate qu'il y a, malgré tout, des services où des postes sont supprimés notamment à la DILT.

**M. BREaute (CFTC)** se félicite que l'administration ainsi que **Mme POLSKI**, en tant qu'élue, prennent plus en compte la question de la vacance que lors des années précédentes. Si 50 postes de conducteur sont conservés, elle s'en félicitera aussi. Néanmoins, même si ce qui est fait sur la question de la dé-précarisation est positif, il ne s'agit pas, pour la **CFTC**, complètement de créations d'emplois. Pour l'organisation syndicale, il y a 294 créations d'emplois nettes voire 272 en prenant en compte les changements de périmètre. Pour la **CFTC**, le sujet fondamental est ce que vivent les agents, à savoir la souffrance de la vacance. Lorsque les agents ne sont pas là, ce sont les autres qui effectuent le travail. Il rappelle que l'âge moyen à la Ville est de 47,5 ans. La **CFTC** s'était positionnée sur cette difficulté en votant contre les BP 2022 et 2023, ce qu'elle continuera à faire sur ce budget.

**Mme POLSKI** remercie les représentants du personnel des explications fournies sur les votes et respecte les mandats portés par les représentants du personnel.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote des amendements. Vote de l'amendement n° 1 de l'administration

VOTES FAVORABLES	Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	2 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat FO (1 voix)	1 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix),	7 voix
NPPV	Syndicat CFDT (2 voix),	2 voix
TOTAL		12 voix

L'avis sur l'amendement n°1 est réputé émis.

Vote de l'amendement n° 2 concernant les recrutements par l'ajout « *Simultanément, la Ville amplifiera ses actions en faveur du recrutement, dont le bilan sera établi dans le cadre du RSU* » à la fin de l'exposé des motifs.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	2 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat FO (1 voix).	8 voix
NPPV	Syndicat CFDT (2 voix).	2 voix
TOTAL		12 voix

L'avis sur l'amendement n°2 est réputé.

Vote de l'amendement n° 3 relatif à l'annulation du redéploiement de 50 postes de conducteurs (CDA) au TAM.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	5 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat FO (1 voix).	5 voix
NPPV	Syndicat CFDT (2 voix)	2 voix
TOTAL		12 voix

L'avis sur l'amendement n°3 est réputé émis.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de mettre au vote le projet de budget primitif emplois 2024.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UCP (1 voix),	1 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	11 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis concernant le budget primitif emploi 2024 est défavorable.

### **Point n° 3 : Avis relatif au plan de déplacement des administrations parisiennes**

**M. MALLET** rappelle que ce 3<sup>ème</sup> plan de déplacement (2024-2030) s'inscrit dans la continuité des deux précédents. Celui-ci comprend trois axes (les déplacements domicile/travail des agents, les déplacements dits professionnels pour les activités de service et tous les déplacements liés aux achats de la Ville) et 17 actions qui complètent et améliorent celles menées dans les plans précédents.

Ce nouveau plan affiche notamment l'objectif d'avoir une flotte décarbonée essentiellement électrique à l'horizon 2030. Il renforcera l'accompagnement des agents vers des mobilités plus douces et décarbonées avec le forfait mobilité durable. Des conseillers expliqueront aux agents les solutions qui s'offrent à eux comme par exemple le covoiturage, qui sera d'ailleurs renforcé avec des propositions nouvelles. Enfin, il prévoit le renforcement de l'action de la Ville en faveur d'une logistique durable : la collectivité, par sa force d'achat, soit force d'entraînement en s'appuyant sur des clauses environnementales plus exigeantes et une meilleure analyse des flux logistiques liés à ses achats. Ce travail sera prolongé par des études et des expérimentations de livraison de dernier kilomètre propre.

Les investissements de véhicules passeront de 9 à 20 M€. Le coût de l'accompagnement des agents qui était de l'ordre de 250 000 € est estimé 4 M€ par an en tenant compte du seul forfait mobilité durable.

**Mme POLSKI** salue la présence de **M. MERIGOU**, responsable des TAM qui pourra, si besoin, répondre aux questions.

**M. FARINET (CGT)** note que la Ville propose un changement important dans la culture et les mentalités. Néanmoins, la **CGT** s'interroge sur la capacité de la Ville de Paris à transformer l'ensemble de son parc de véhicules d'ici 2030 et à inciter ses partenaires à aller dans le même sens. Elle demande comment les agents seront pris en charge dans leurs déplacements domicile-travail, alors qu'une grande partie d'entre eux habite en dehors de Paris et vient en voiture. Il souhaite savoir si la Ville s'engagerait sur un financement partiel ou intégral d'un véhicule propre au travers du crédit municipal à taux 0 %.

Il s'interroge sur la possibilité qui sera offerte aux agents en astreinte de rentrer à leur domicile en véhicule électrique dont on sait que l'autonomie demeure encore limitée. Dans l'hypothèse où l'agent disposerait de son véhicule électrique, il n'est pas certain les bornes de rechargement soient installées près de son domicile. Il demande si la Ville s'engagerait à l'aider financièrement à installer une borne chez.

**M. ZAHZOUH (CGT)** regrette que le débat avec l'administration jugé trop court n'ait pas été suffisant pour formuler des propositions. Enfin, la CGT s'interroge sur la nature des offres de l'Agospap. L'organisation syndicale souhaite avoir des réponses claires à ses interrogations, ce qui entraînerait un éventuel vote favorable.

**M. FARINET (CGT)** témoigne que lorsqu'il est rentré à la DPE à l'époque où Jean TIBERI était à la tête de l'exécutif, il y avait déjà une réflexion sur les véhicules décarbonés. La Ville avait alors investi dans des bennes à gaz pour la collecte. Puis, la Ville, sous le conseil des experts de la transition écologique, a équipé son parc au diesel. Puis, les experts ont expliqué que, finalement, les diesels polluaient. Aujourd'hui, la Ville se dirige vers la solution électrique. La **CGT** espère que dans 20 ans, on ne se rendra pas compte que l'électrique est finalement aussi polluant pour diverses raisons. Il s'agit, pour elle, d'une inquiétude sur le long terme.

**M. LEMAN (UNSA)** déclare que l'UNSA s'abstiendra lors du vote sur ce point.

**M. NICOLAZO (CFDT)** rappelle que la **CFDT** avait demandé lors des réunions préparatoires qu'un groupe de travail soit créé avec la DILT, les TAM et les directions en difficulté avec les transports. Elle espère que cela sera mis en place notamment à la DPMP et à la DVD. Elle estime, par ailleurs, qu'une prime semelle, qui existait à la Ville il y a quelques années, aurait pu être rajoutée au plan de mobilité, notamment pour les gens qui marchent beaucoup.

**M. BORST (UCP)** annonce que l'UCP votera favorablement ce plan même si la demande **CFDT** de groupe de travail est très pertinente afin de continuer à réfléchir sur ce sujet.

**M. AUFFRET (FO)** concède qu'il y a des points intéressants, il considère toutefois que certains ne peuvent se faire au détriment des personnels comme la semaine de quatre jours, proposée aux agents de la DFPE. Pour **FO**, cela ne peut se faire qu'avec une baisse du temps de travail. Par ailleurs, **FO** est forcément pour la flotte de véhicules propres, mais il faut que cela soit accompagné par les structures. Il rapporte qu'à la DPE, le remplissage des camions-bennes par le gaz occasionne de nombreuses difficultés à l'organisation des services de collecte. De plus, il manque des structures pour les véhicules électriques. S'agissant de l'Agospap, il confirme qu'ils ne savent pas trop ce qui est proposé. Il observe que la plupart des offres de vacances nécessitent un véhicule.

**M. BREaute (CFTC)** rapporte que pour la **CFTC**, accompagner la transition énergétique est un objectif essentiel. L'organisation syndicale note le véritable engagement de longue date de la Ville sur ce sujet avec une réelle volonté de modifier les comportements. Cependant, ce qui est important pour elle, c'est que cette transition soit juste et efficace. À son sens, la Ville a ce souhait d'efficacité et souhaite mettre en place des actions. C'est sur la justesse qu'il y aura peut-être de petits désaccords. La **CFTC** le dira. Concernant la mise en place de la semaine de quatre jours, l'organisation syndicale estime que celle-ci ne peut pas être systématique mais progressive. Elle nécessite de trouver les bons lieux d'expérimentation et de répondre aux besoins des agents. Le sujet n'étant pas clos, il sera possible d'y revenir. Enfin, la **CFTC** se réjouit



de la facilitation de l'accès au logement social pour certains agents de la Ville de Paris, car il s'agit d'un élément d'attractivité fort. Aller dans ce sens ne peut donc être que positif.

**M. TEMPIER (CFTC)** souligne que la **CFTC** communique sur le sujet depuis 2018. Son attention a été notamment attirée à l'évocation des zones ZFE. Elle s'est interrogée sur les moyens permettant aux agents qui travaillent en horaires décalés d'accéder de façon pérenne, correcte et financièrement acceptable à leurs postes. La **CFTC** a demandé dans un premier temps que des places de parking soient allouées. Elle encourage la Ville à étudier la piste d'un financement de la transition des flottes de véhicules. L'ensemble des problématiques peuvent être résolues par des aides de transition, des systèmes de location à l'image du vélo, la gratuité du transport. **M. TEMPIER** encourage l'administration à recenser les agents concernés pour pouvoir chiffrer et concentrer les efforts sur ceux-ci.

**Mme POLSKI** rappelle qu'il ne s'agit pas du premier ni du dernier plan mais d'un processus continu. L'idée est de fixer des caps, d'avancer sur un certain nombre de sujets en étant pragmatique et ambitieux face l'urgence climatique. La Ville doit pouvoir accompagner tout le monde, les délégataires des marchés publics en les incitant à dé-carboner leur flotte et les agents. Cela passe par un certain nombre d'actions, notamment ce qui sera déployé en termes d'aide économique sur les mobilités douces. **Mme POLSKI** pense que de bonnes idées ont été émises par les représentants du personnel, notamment sur le stationnement. Elle reconnaît qu'il existe bon nombre de places disponibles chez les bailleurs sociaux qui pourraient être mises à la disposition en priorité des agents ayant des horaires décalés.

Concernant la semaine de quatre jours, **Mme POLSKI** rappelle qu'il s'agit d'une expérimentation menée à la demande de la DFPE. Les premiers résultats de cette expérimentation indiquent que cet aménagement du temps de travail peut engendrer de grandes journées. Les représentants de l'administration et du personnel seront amenés à faire un bilan de cette expérimentation au dernier trimestre 2024. Il faudra veiller à conserver une organisation souple en respectant ce qui est possible et ce qui est souhaité par les agents. Elle ajoute que le télétravail s'adapte en fonction des directions et services.

**Mme POLSKI** rappelle à propos de l'accession au logement social, qu'un logement sur quatre est réservé actuellement dans le cadre du quota de la Ville de Paris. Il a été demandé aux Mairies d'arrondissement de s'engager sur leur propre quota dans le cadre d'une charte. Elle regrette qu'un certain nombre d'entre elles n'ait pas souhaité la signer. Elle encourage les représentants du personnel à soutenir cette démarche de la Ville auprès des Mairies d'arrondissement afin qu'un accord de cohérence entre les discours et les engagements concrets en faveur des agents du service public puisse être trouvé.

S'agissant de l'inquiétude sur les solutions techniques à venir en matière de déplacement, la Ville n'exclura pas de s'adapter à ce qui sera développé. Elle concède que le mieux est le mix énergétique. Il était en effet compliqué de développer le déplacement uniquement à l'aide du gaz en milieu urbain pour des raisons de sécurité.

Concernant la flotte de véhicules, l'intérêt est de procéder à des commandes importantes pour en réduire les coûts et entraîner une production de la part des constructeurs. C'est la raison pour laquelle la Maire de Paris avait souhaité s'associer à d'autres collectivités européennes pour avoir des volumes conséquents en matière de commande publique, car cela permet d'emmener des industriels. Ces derniers l'ont progressivement compris et les offres deviennent de plus en plus adaptées aux besoins qui sont exprimés.

**Mme POLSKI** a rencontré le nouveau président de l'Agospap et elle espère qu'ils obtiendront ensemble une offre de plus en plus ambitieuse au bénéfice des agents.

**M. MERIGOU** confirme que la logique du PDAP est d'avoir une approche pragmatique et d'accompagner le changement notamment dans la manière d'utiliser un véhicule. La façon de s'avitailier varie entre un véhicule thermique et électrique et nécessite un changement de culture. Ce changement doit être accompagné car il y a souvent une crainte de ne plus avoir de carburant. Il existe des outils pour analyser le besoin et voir l'offre qui permet d'y répondre. Il confirme que l'offre technologique concernant les véhicules propres est en totale évolution tant sur le volet technique que sur le volet financier.

**M. MALLET** assure que la Ville sera extrêmement attentive à la diminution de la flotte et à son impact sur le service. L'idée du plan est de pousser des analyses sur l'usage de la flotte professionnelle mais aussi sur les déplacements domicile-travail des agents. Une enquête sera effectuée dans les mois à venir afin de mieux identifier les agents ayant besoin d'un véhicule pour se déplacer. La construction du plan n'étant pas rigide, des points de revoyure sont déjà prévus ainsi qu'une gouvernance pour le suivre. L'objectif de diminution de la flotte est de 5 %. Il ne s'agit pas d'une diminution nette, mais de remplacer des véhicules qui n'ont qu'un usage pour un seul service par des flottes de véhicules partagés. L'administration sera attentive à ne pas supprimer des véhicules nécessaires.

**Mme POLSKI** ajoute que la Ville sera attentive aux agents ayant des horaires décalés qui ne pourraient pas se déplacer autrement qu'avec leur véhicule personnel.

**M. MARTIN** souligne l'action relative à la mise en place d'une plate-forme spécifique de covoiturage pour encourager les déplacements des agents, notamment ceux travaillant en horaires décalés ou ayant un domicile relativement éloigné. Il rappelle l'existence du dispositif d'autopartage de la DILT. Il annonce qu'un travail a été entamé avec le crédit municipal de Paris et qu'un autre le sera avec des sociétés de cautionnement. Il s'agit de montages qui peuvent s'avérer assez complexes, la Ville approfondira néanmoins le sujet.

**M. LAURIER** rappelle qu'une discussion est ouverte avec l'Agospap. La Ville lui a soumis des idées et réfléchit à différents types d'aides en faveur notamment de la pratique du vélo.

**Mme ALCAIX (CGT)** regrette, en tant qu'administratrice à l'Agospap, de ne pas être au courant. Elle souhaite cependant réagir sur une information qui lui semble tronquée. La semaine de quatre jours n'est pas une demande des agents mais une proposition de la direction pour rendre plus attractifs les métiers de la petite enfance et faire venir des agents à la DFPE. Elle rappelle, en revanche, que la **CGT** revendique la semaine de 32 heures. Elle suppose que la confusion vient de là. Cela étant, elle confirme qu'il y a un réel problème avec la semaine de quatre jours. Il n'est pas question de travailler plus de 7 h 42 auprès des enfants, d'autant qu'il sera enlevé aux agents un RTT. À la fin de l'année, les agents qui expérimentent cet aménagement du temps de travail ne disposeront de 11 RTT. Les agents veulent travailler moins mais ils n'ont pas jamais réclamé une semaine de quatre jours.

**M. GARAULT (CGT)** indique que le personnel du corps de la surveillance spécialité parcs et jardins, dont 80 % étaient en 4/3, s'est vu imposer, depuis l'augmentation du temps de travail, un autre cycle de travail sans compensation. Il rappelle que les réponses aux questions déposées à la DRH à ce sujet sont sans réponse. Par ailleurs, une grande étude lui semble nécessaire au niveau de la DPMP sur l'utilisation des véhicules, car les discours tenus par cette

direction sont inquiétants. Il n'y a pas eu d'augmentation du nombre de véhicules dans cette direction. Actuellement, elle engage des échanges avec la RATP pour inciter les policiers municipaux à prendre les transports en commun. Enfin, il souligne qu'il est nécessaire de disposer de véhicules de service de qualité.

**Mme POLSKI** propose que la DTEC travaille sur la question de la réalité des besoins des métiers de la DPMP.

**M. ZAHZOUH (CGT)** déplore que la Ville ne réponde pas aux questions concernant les partenaires. Il prend l'exemple des livreurs de marchés alimentaires qui circulent avec des véhicules qui ne respectent pas les normes imposées en ZFE. Il estime que la Ville a parfois autorité sur certains d'entre eux. Il a l'impression que ce plan est juste une économie, notamment sur le parc automobile, accompagnée d'un catalogue d'intentions. La **CGT** s'abstiendra sur ce point compte tenu des réponses qui ont été apportées.

**M. TEMPIER (CFTC)** attire l'attention de l'administration sur la disproportion de moyens entre les agents de la RATP et de la SNCF chargés de la surveillance des dépendances domaniales, qui sont armés, et ceux de la DPMP ne le sont pas. Si ces derniers sont amenés à agir dans les transports parisiens, il y aura, selon lui, un décalage.

**M. LAURIER** rappelle que quatre amendements techniques ont été partagés avec les organisations syndicales en vue de la séance (joints en annexe).

À propos de l'action 8 p 87 du PDAP, à l'initiative de la **CGT**, il est rajouté « *La Ville étudiera la possibilité d'une prise en charge d'assurance pour l'usage du vélo à Paris* ». L'administration demande aussi la suppression des mots « *l'indemnité kilométrique vélo* », car il s'agit d'un amendement de cohérence avec le point sur le FMD.

À propos de l'action 15 p 94 du PDAP, il est ajouté, à la demande des organisations syndicales « *des journées d'information seront proposées aux agents* » ;

À propos de l'action 17 p 97 du PDAP, il est ajouté à la demande des organisations syndicales: « *des formations adaptées aux nouvelles modalités et aux actions de ce plan seront proposées aux agents* ».

**M. ZAHZOUH (CGT)** reconnaît que les amendements vont dans le bon sens, la **CGT** continuera néanmoins de s'abstenir car le plan tel qu'il est proposé ne la satisfait pas aujourd'hui. À son sens, il s'agit d'un catalogue de bonnes intentions qui n'apporte pas de concrétisations réelles dans le temps.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** rapporte que l'**UNSA** votera pour les amendements qu'elle trouve intéressants et s'abstiendra sur le PDAP. L'**UNSA** souligne néanmoins qu'il y a une évolution de sa position puisqu'en 2017, elle avait voté contre.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote des amendements.

**Mme POLSKI** fait procéder le vote des amendements de l'administration relatifs au PDAP.

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

L'avis sur les amendements techniques de l'administration est favorable à l'unanimité.

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

VOTES FAVORABLES	Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	4 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat FO (1 voix).	8 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis sur le point relatif au PDAP est réputé émis.

#### **Point n° 4 : Avis relatif au forfait mobilité durable**

**M. LAURIER** indique que la délibération transpose un décret de décembre 2022 qui élargit le forfait mobilité durable à d'autres modes de déplacement et permet le cumul du forfait mobilité durable avec le passe Navigo. Il fixe trois seuils en fonction du nombre de trajets effectués au cours de l'année. Il précise que la délibération fait disparaître, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les dispositifs existants (indemnité kilométrique vélo, la prise en charge Vélib' et l'aide en faveur de la prise en charge de l'achat de vélos).

Quant à l'amendement technique, il substitue le III de l'article 5 et le remplace par le nombre minimal de jours nécessaires modulé selon la quotité du temps de travail de l'agent.

**M. ZAHZOUH (CGT)** demande comment seront quantifiées les quotités. La **CGT** signale, en outre, que rien n'empêche la collectivité de rajouter une prise en charge supplémentaire afin d'attirer davantage les agents sur ces mobilités. De ce fait, elle s'interroge sur sa réelle motivation quant à la prise en charge de ces déplacements avec un forfait beaucoup plus ambitieux.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** fait une déclaration jointe en annexe 8. L'**UNSA** ne peut que souscrire à la mise en place de ce forfait, dont elle avait demandé l'application à la Ville de Paris dès la parution des textes. Elle votera donc favorablement l'amendement et le principal du texte.

**M. NICOLAZO (CFDT)** demande comment cela se passe pour l'agent qui cumule le Passe Navigo et le forfait mobilité dans le cas d'un accident de trajet.

**M. AUFFRET (FO)** souhaite s'assurer que l'amendement ne concerne pas le télétravail.

**M. TEMPIER (CFTC)** trouve dommageable l'abrogation de la délibération DRH 18. Cela n'est pas un signe en faveur de l'achat de vélos électriques et contraire aux messages que la Ville souhaite transmettre. Il souhaite savoir à quelle date celle-ci sera abrogée et s'il y aura une période de transition. Il incite la Ville à en informer les agents car quand ceux-ci auront connaissance de la mise en place d'un forfait mobilité durable, ils souhaiteront investir et penseront naturellement pouvoir avoir l'aide à l'achat, ce qui ne sera pas le cas. Il estime que cela n'est pas politiquement correct et que cela est très dommageable car les aides de l'État sont à des plafonds de ressources très bas.

**M. LAURIER** répond que la proratisation dépendra soit de la quotité du contrat de l'agent, s'il est à temps incomplet, soit de la quotité de temps partiel. Il assure que ce sera très avantageux. Il ajoute que cela n'a pas d'incidence sur le télétravail. Par ailleurs, il affirme que la Ville ne peut pas appliquer un forfait plus élevé car elle est liée par la réglementation et qu'il n'y a aucun moyen de le compléter. Il précise que les modalités de déplacement de l'agent sont sans effet sur la recevabilité de l'accident de trajet. Enfin, il précise que le forfait mobilité durable qui est d'un montant supérieur aux trois dispositifs précédents permet aussi d'acquérir un vélo. Il n'y aura pas de phase de transition. Les trois dispositifs qui concernaient un nombre assez limité d'agents (environ 2 000) prendra fin au 31 décembre 2023 être remplacé par le forfait mobilité durable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Mme VILLETTE** précise que l'aide à l'achat de vélos proposée par la Ville a été transférée à la Région puisque cela est de sa compétence. Cette aide peut être cumulée avec le forfait mobilité durable.

**M. ARNAULT (UCP)** constate que cette délibération va dans le bon sens.

**M. NICOLAZO (CFDT)** observe que de plus en plus d'agents prennent les transports en commun puis une mobilité douce pour rejoindre leur domicile qui n'est pas à côté de la gare. Il demande si ces agents qui dépasseront forcément les 100 jours pourront cumuler le remboursement du Passe Navigo et la prime.

**M. LAURIER** confirme que le remboursement du Passe Navigo sera cumulable avec le versement du forfait mobilité durable.

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

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	8 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix),	4 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est favorable.

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

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat FO (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix)	8 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix),	4 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est favorable.

**Point n° 5 : Modalités de mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et l'accompagnement des agents en faveur de leur évolution professionnelle**

---

**M. LAURIER** souligne que la proposition de l'administration concernant les droits à la formation et les prises en charge par la Ville a évolué en tenant compte des attentes des organisations syndicales et notamment sur l'établissement de la cartographie des agents prioritaires. Les droits à la formation et leur prise en charge par la Ville ont aussi évolué. Il a été discuté la possibilité de recourir à des catalogues de formation externes. Deux délibérations le mettent en

œuvre. Néanmoins, le décret du 22 juillet 2022 exige que sa mise en œuvre soit communiquée aux agents. Ce document doit aussi soumis à l'information des organisations syndicales. Les travaux n'étant pas terminés, ce dernier point sera présenté lors du prochain CST. L'administration souhaitant que le dispositif puisse entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier, les débats en CST ont été séquencés avec l'accord des organisations syndicales.

**M. ZAHZOUH (CGT)** aurait souhaité que des éléments soient communiqués aux collègues qui n'étaient pas présents en réunion. S'agissant du décret, il entend que les dispositions doivent être mises en place par la collectivité. Cependant, pour pouvoir aider les collègues dans un dispositif réel de prise en charge, la **CGT** estime nécessaire de revoir la prise en charge des salaires à 100 % sur les deux années de formation et un relèvement du plafond de financement ; 7 500 € étant une somme assez faible notamment pour une formation qualifiante. De plus, la Ville doit mettre les moyens pour créer les conditions permettant d'accompagner l'agent. La **CGT** insiste pour qu'un accompagnement par un psychologue soit ajouté afin de permettre à l'agent de se projeter dans sa nouvelle carrière et de faire le deuil de son ancien métier. S'agissant des reconversions, il constate que nombre de collègues, parce qu'ils sont mal accompagnés ou mal reçus dans les services, rencontrent des difficultés à s'intégrer dans leur nouveau métier. Il regrette que beaucoup partent en retraite anticipée car ils n'ont pas eu la possibilité de créer les conditions nécessaires pour une seconde carrière au sein de la collectivité.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** fait une déclaration jointe en annexe 9. Il constate, comme cela est indiqué dans la note de présentation, que les agents prioritaires visés par le Code général de la fonction publique bénéficieront désormais d'un accès de droit aux formations quand elles sont organisées par la Ville de Paris et pourront prétendre à une formation professionnelle non organisée par la Ville par période de trois ans et non plus de cinq ans comme à l'origine. Cette modification demandée par l'**UNSA** ayant été prise en compte, elle votera favorablement ce point.

**M. VINCENT (FO)** estime qu'il faudra suivre ce dossier intéressant dans son process. Il remercie la DRH et son directeur adjoint. Il rappelle que plus de 30 000 agents sont concernés. Néanmoins, **FO** avait pointé des difficultés. S'agissant de l'enveloppe budgétaire, **FO** avait demandé une montée en puissance du CTP avec des embauches. De plus, l'organisation syndicale avait pointé d'éventuels trous dans la raquette puisque toutes les directions ne sont pas armées au même niveau pour faire face à ce niveau dispositif. Elle souhaite que lors du prochain CST, un point précis soit fait sur cet élément : axe de progression (effectifs et statistiques concernant les organismes à la fois du central mais aussi des directions, si toutes les demandes ont pu être traitées, pourquoi certaines d'entre elles ne l'ont pas été). **FO** fera de son côté un peu de publicité car il s'agit d'une seconde chance pour bon nombre des camarades qui n'ont pu accéder à de hautes études. Ainsi, le vote de **FO** ne peut être négatif, car il y a tout de même un progrès, ni positif car elle ne fait pas totalement confiance à la direction.

**M. BREUTE (CFTC)** déclare que la **CFTC** est très attentive à la formation des agents, notamment ceux ayant un niveau de qualification faible et ceux susceptibles d'être en difficulté en raison de l'usure professionnelle et qui vont vraisemblablement se retrouver à devoir changer de carrière. Cela souligne l'importance de l'accompagnement proposé par la Ville. Au regard du nombre d'agents qui seront concernés par ces dispositifs, du travail assez remarquable de la DRH, la prise en compte des demandes des organisations syndicales, la **CFTC** votera favorablement cette proposition de texte. Elle espère que le centre de transition

professionnelle sera bien épaulé et suffisamment budgété pour faire face aux demandes. La CFTC tient à redire son attachement à la remise à niveau de certains agents qui ne maîtrisent pas les compétences de base afin qu'il leur soit toujours proposé quelque chose pour les aider à se former et à évoluer et donc à être mieux insérés dans la société.

**M. LAURIER** remercie **Mme FEYDY**, cheffe du bureau de la formation, et **M. BOUTES**, chef du centre de transitions professionnelles, pour l'importance du travail accompli sur la période et les échanges avec les organisations syndicales qui ont permis d'affiner les analyses concernant les publics pris en compte. Il assure que l'administration sera attentive au suivi du dispositif.

**Mme FEYDY** affirme que l'administration a fait le maximum des propositions qu'il était possible de faire dans l'espace laissé par le texte et les statuts. En l'occurrence, les durées d'indemnisation des différents congés en termes de rémunération ne sont pas à la main des employeurs. L'administration a, en revanche, eu à cœur dans tous les échanges d'écouter toutes les propositions des organisations syndicales sur ce qui était à sa main comme les publics concernés que la Ville a voulu larges pour tenir compte de la réalité des métiers mais aussi sur les plafonds des financements des coûts pédagogiques des formations. Le plafond de 7 500 € retenu pour formation de transition professionnelle des agents prioritaires permettra de prendre en charge plus de 90 % des dossiers qui sont aujourd'hui soumis et fera baisser le nombre de dossiers avec reste à charge pour les agents de 70 %. De plus, le plafond est augmenté à 2 500 € pour les agents qui ne sont pas dans le cas prioritaire. Au regard des dossiers déposés depuis quatre ans, l'administration est confiante sur le fait que cela permettra de prendre en charge beaucoup de dossiers complémentaires. Ce montant permettra de prendre en charge les formations y compris diplômantes et longues. L'administration portera dans la mise en œuvre de ces mesures une attention toute particulière à l'accompagnement des directions. Celles-ci ont déjà été bien accompagnées dans toute la préparation du dispositif. Des formations sont prévues pour accompagner tous les référents formation transition mobilité des directions et les consolider dans leur exercice puisqu'ils sont des relais absolument essentiels. **Mme FEYDY** rappelle l'attachement porté aux formations sur les compétences clés qui sont un maillon essentiel de cette chaîne. La philosophie de ce texte et la façon de la mettre en œuvre sont de donner un accès prioritaire aux agents qui en ont le plus besoin, en particulier à ces formations sur des compétences clés essentielles pour l'insertion professionnelle et dans la vie de manière générale. De plus, l'offre évolue avec de plus en plus de formations sur l'inclusion numérique. Cette année, il a été possible de répondre à toutes les demandes de formation en alphabétisation français langue étrangère qui ont été présentées grâce à la reprise des cours par les services des cours d'adultes de Paris. Ce beau partenariat permet de renforcer l'offre à destination des agents qui en ont le plus besoin.

**M. BOUTES** confirme que l'accompagnement du centre des transitions professionnelles est aujourd'hui très individualisé pour les agents en reclassement pour raisons de santé. Depuis 2022, avec la mise en place de la période préparatoire au reclassement, l'ensemble des agents déclarés inaptes à leur fonction et qui rentrent dans un parcours de reconversion professionnelle bénéficient d'un accompagnement par un psychologue du travail. Près de 400 agents en ont bénéficié depuis 2022. La question se pose de pouvoir le dupliquer par un psychologue dans le cadre de mobilités choisies pour des agents prioritaires qui bénéficieraient des dispositifs qui sont en train d'être mis en place. Le centre des transitions professionnelles privilégie un accompagnement qui porte essentiellement sur le développement des compétences. Cependant, lorsqu'il y a cet accompagnement, une vigilance est toujours portée sur les difficultés que peuvent rencontrer les agents sur d'autres volets qu'ils soient



psychologiques, sociaux ou médicaux. C'est le rôle du centre des transitions professionnelles de pouvoir orienter les agents vers des professionnels, en particulier le bureau de l'action sociale, le service d'aide et de médiation ou le service de la médecine préventive. En fonction de ces accompagnements et du public reçu, une modification de cette organisation pourra être étudiée.

S'agissant de la question de la retraite pour invalidité qui a également été évoquée comme un élément qui traduirait un échec de la politique d'accompagnement de la Ville pour un certain nombre d'agents, il signale qu'il y a eu, en 2022, 60 retraites anticipées pour invalidité dont 50 à la demande des agents. Il s'agit d'un droit qui permet de bénéficier de la retraite sans décote. Pour des agents dont l'état de santé ou les compétences, de leur propre analyse, ne leur permettent pas de poursuivre leur parcours, cela peut être une façon de le terminer qui ne traduit pas forcément un déficit dans l'accompagnement.

S'agissant de la question des effectifs, il mentionne qu'en 2023, la transformation du centre mobilité compétence en centre des transitions professionnelles a été l'occasion de les augmenter de façon significative (+ 25 %). La moitié est destinée aux agents en reclassement depuis plus de trois ans et l'autre à la création d'un nouveau pôle pour développer des passerelles avec des formations permettant à des agents issus du reclassement pour raisons de santé ou de la mobilité de pouvoir bénéficier de formations sur tout type de métier pour se reconverter. Ces sujets ont déjà été travaillés avec la classe UGD en 2022 et en 2023 ainsi que les médiateurs numériques en 2023. Il y a d'autres projets de passerelle avec pour ambition d'en faire une vingtaine par an, soit 200 postes offerts pour les agents qui souhaiteraient changer de métier à la Ville de Paris.

**Mme POLSKI** pense qu'il s'agit d'un effort financier important pour la collectivité et d'un dispositif essentiel, notamment pour la question de la fidélisation des agents et des parcours. Elle salue le travail effectué par la DRH et espère que cela permettra de continuer et d'amplifier la politique d'ores et déjà menée. Elle assure que l'administration sera à la disposition des représentants du personnel pour assurer le travail de suivi.

**M. ZAHZOUH (CGT)** indique qu'il ne va pas se contenter des belles paroles du Centre des transitions professionnelles (CTP). Il aurait souhaité avoir un état des lieux des dispositifs mis en place pour les reconversions à la Ville par celui-ci afin de voir ce qui n'a pas fonctionné et mettre en place des procédures intégrant les collègues dans les services. Il constate que pendant quelques années, 400 agents ont été mis à sa disposition et n'ont pas pu réintégrer les services de la Ville de Paris malgré une batterie de formations. S'il ne veut pas jeter la pierre au CMC, car il y a notamment eu de nombreuses difficultés en termes budgétaires, il déplore que l'accompagnement effectué par celui-ci n'ait pas été à la hauteur entraînant le départ à la retraite d'office pour insuffisance professionnelle de nombre d'agents. Il estime qu'il faut pouvoir pointer ces éléments du doigt pour pouvoir résoudre les problèmes. Il ne s'agit pas de mettre la faute sur qui que ce soit mais de faire un état des lieux en toute objectivité pour ne pas refaire les mêmes erreurs. Il a un doute lorsqu'il entend que 60 agents ont décidé d'eux-mêmes de partir en retraite anticipée, car bon nombre de collègues sont venus vers la **CGT** pour lui expliquer qu'ils étaient mis en retraite d'office car les postes proposés ne convenaient pas et qu'ils ne pouvaient pas s'y intégrer.

Si pour la **CGT**, ce dispositif va dans le bon sens, elle considère néanmoins qu'il faut mettre les moyens en termes de prise en charge car près de 30 000 agents seront concernés dans le cadre de la reconversion. Ceux qui seront recrutés au CTP auront besoin d'un temps d'adaptation.

**M. ZAHZOUH** estime qu'il faut regarder tous ces aspects avec beaucoup de lucidité.

**Mme POLSKI** en déduit que la **CGT** est d'accord pour faire mieux avec l'administration.

**Mme LANCESTREMER** objecte que les points d'étape sur la reconversion qui ont été faits au cours des dernières années en instance ne décrivaient pas du tout le paysage noir dépeint par la **CGT**. Elle ajoute que le sujet de la retraite pour invalidité a également été traité régulièrement en commission. S'agissant de l'accompagnement, elle rappelle qu'une collègue assistante sociale y est dédiée à 100 % et effectue un travail très fin sur la globalité de la situation de la personne pour que les gens prennent leur décision de façon éclairée. Elle reconnaît qu'il y a encore quelques années, le sujet de la retraite pour invalidité était quelque chose de très violent. Grâce à cet accompagnement, il a été possible d'en faire un sujet comme un autre. Elle concède qu'il est nécessaire de travailler encore pour partager ce constat et que cela fait partie des chantiers récurrents dans le dialogue social. Depuis plusieurs années, l'exécutif, à l'occasion des budgets emplois, a montré toute l'importance qu'il donnait à ce sujet. Les moyens ont été renforcés avec des professionnels avec des compétences diverses de plus en plus pluridisciplinaires pour que l'accompagnement soit le plus adapté aux personnes. Certains collègues ont besoin d'un psychologue et d'autres plutôt d'une assistante sociale ou ont d'autres besoins dans des champs différents. L'administration s'est efforcée dans les recrutements à élargir sa palette d'offres avec des professionnels de plus en plus pointus pour répondre à ces demandes et adapter une offre d'accompagnement aux collègues qui sont de plus en plus exigeants. Cette décision vient encadrer et structurer cette exigence.

**M. FARINET (CGT)** ajoute qu'il faut effectivement est très ambitieux sur ce sujet car celui-ci va s'accroître avec le report de l'âge de la retraite. Il enjoint également d'avoir une vigilance sur la communication dans les directions car dans certaines d'entre elles, l'agent n'a pas connaissance du dispositif.

**Mme POLSKI** est d'accord sur le fait qu'il s'agit d'un dispositif qu'il faudra faire monter en puissance dans le temps et qui répond à des sujets de fond de préoccupations au sein de la Ville et même de choses qui peuvent faire partie de l'attractivité de celle-ci. Il est nécessaire de continuer à promouvoir l'employeur Ville de Paris comme un endroit où il est possible de faire plusieurs métiers dans sa vie et où il y a la possibilité de faire de beaux parcours. Elle concède que la mobilité en interne fait partie des choses qu'il faudra approfondir. **Mme POLSKI** est fière de pouvoir continuer à travailler sur cette question qui lui paraît centrale.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** demande s'il est possible d'avoir le détail de cette mise en œuvre dans le prochain RSU (nombre de demandes, de refus, la répartition entre publics prioritaires/non prioritaires et peut-être homme/femme).

**Mme LANCESTREMER** rappelle que le RSU est regardé en juillet et est donc établi en mai ou juin. Elle prévient que les organisations syndicales devront se contenter d'éléments partiels.

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

Vote du point sur la mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement des agents en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	7 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat FO (1 voix).	5 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est favorable.

Vote du point sur le compte personnel de formation.

VOTES FAVORABLES	Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat UCP (1 voix), Syndicat CFTC (1 voix).	7 voix
VOTES DÉFAVORABLES		0 voix
ABSTENTIONS	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat FO (1 voix).	5 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est favorable.

#### **Point n° 6 : Point relatif à l'indemnité forfaitaire itinérance (IFI)**

**M. AVISSE** rappelle que l'administration a fait le constat d'une grande hétérogénéité dans l'application de l'ancien dispositif ainsi que d'une véritable fragilité juridique. La décision a été prise de lancer le chantier de réforme de l'indemnité forfaitaire itinérance. Un travail a été effectué pour cerner les pratiques actuelles et construire une solution pérenne, équitable et partagée avec toutes les directions. La fiche présente le nouveau contour de l'indemnité. La première exigence de ce projet était qu'aucun agent ne perde. Pour les agents qui ne seraient plus éligibles, une compensation intégrale de la perte du montant de l'indemnité est prévue en IFSE socle. Le dispositif sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> février 2024. Le montant annuel de cette indemnité passera de 210 € à 230 €.

**M. DIALLO (CGT)** se demande pourquoi certains collègues ont vu leur IFI arrêtée depuis septembre 2022. La **CGT** demande des explications sur les critères d'attribution excluant les agents exerçant par nature leur mission sur l'espace public.

**M. AVISSE** n'a pas connaissance d'IFI arrêtées depuis plusieurs mois. Les situations individuelles signalées seront examinées. Il concède que des IFI sont régulièrement fermées lorsqu'un agent change de poste et que celui-ci n'est pas éligible. S'agissant du second point, cette précision a été apportée en raison d'une hétérogénéité dans les pratiques. L'IFI est une indemnité prévue pour des agents qui vont travailler sur différents sites lors de leur journée de travail. Celle-ci n'est pas faite pour des agents travaillant par nature sur l'espace public comme les éboueurs. Pour des raisons historiques, l'IFI a été attribuée aux agents de la DPMP venant de la préfecture de police. Aujourd'hui, l'objectif est que ces agents ne soient pas pénalisés. Néanmoins, il est question de se mettre en accord avec la réglementation et de faire en sorte que ces agents qui par nature exercent leur fonction sur l'espace public ne soient plus bénéficiaires de l'IFI, car cela est réglementairement très fragile.

**M. DIALLO (CGT)** demande si, par exemple, les chargés de secteurs à la DVD, qui exercent leur mission sur la voie publique, auront droit à cette indemnité.

**M. AVISSE** répond que les agents qui exercent leur mission dans un bureau et qui ont besoin de visiter des chantiers sans bénéficier de véhicule de service, seront éligibles à l'IFI. S'il s'agit d'agents qui exercent leur activité sur la voie publique toute la journée, ils ne seront pas éligibles.

**M. COLOMBAT (CGT)** affirme que cela est leur cas. Ils bénéficiaient de l'IFI mais elle a été interrompue sous prétexte de la réforme. Si ces collègues sont bien éligibles, la **CGT** demandera une rétroactivité.

**M. AVISSE** assure que cette situation sera examinée. Il n'a pas connaissance d'IFI ayant été interrompues dans le cadre de la réforme.

**M. ZAHZOUH (CGT)** relève qu'il est indiqué dans le document que le montant de l'indemnité passera de 2010 à 2030 €. Il est prêt à le voter tout de suite. Il signale que le décret prévoit une augmentation plus élevée de cette indemnité dont le montant mensuel indiqué dans la délibération, reste modique.

**M. AVISSE** indique que c'est la délibération qui fait foi.

**M. DIALLO (CGT)** signale que ce montant aurait été à la hauteur de leurs revendications. La **CGT** dénonce l'augmentation à minima de cette prime de 1,66 €. La montagne ayant accouché d'une souris, il prévient que les attentes des collègues quant à cette réforme se solderont par une déception. C'est la raison pour laquelle la **CGT** avait demandé dans sa déclaration liminaire que le maximum soit octroyé aux agents. La Ville a fait le choix de donner la prime pouvoir d'achat alors qu'elle n'y était pas obligée. Dans le même temps, sur ce sujet, la **CGT** demande de donner le maximum de prime aux collègues.

**Mme POLSKI** rétorque que l'indemnité passe de 210 € à 230 € (+ 9,5 %) ce qui est la preuve que la Ville continue à faire des augmentations. Que la **CGT** continue de demander plus, elle l'entend mais celle-ci doit tout de même reconnaître qu'il s'agit d'une augmentation.

**M. ZAHZOUH (CGT)** précise que la **CGT** ne demande pas plus mais annonce que les collègues seront déçus par le résultat de cette réforme.

**M. GARAUULT (CGT)** demande sous quelle forme sera compensée l'IFI qui était auparavant octroyée.

**M. AVISSE** précise que la compensation sera en IFSE socle. Il s'agit donc de quelque chose de pérenne dans la carrière de l'agent.

**Mme POLSKI** ajoute qu'il s'agit d'une avancée à cet égard.

**M. COLOMBAT (CGT)** calcule que 1,66 € d'augmentation par mois correspond à cinq centimes par jour, ce qui est peu. De plus, il n'y aura plus de moyens de contrôle puisque celle-ci sera dans l'IFSE. Il ne sait pas si elle y sera vraiment intégrée ou si elle va disparaître.

**M. ZAHZOUH (CGT)** rappelle que le décret permet d'avoir 615 € par an. Il estime qu'il est possible de trouver un juste milieu entre 2 € par mois et 51 €. Le décret précise qu'il y a une possibilité d'augmenter cette sujétion.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** se demande s'il n'y a pas une fragilité juridique concernant l'IFSE socle.

**M. CONSEIL (UNSA)** regrette que les agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement d'équipes ne soient plus éligibles au versement de cette indemnité. Il demande s'il s'agit d'un ostracisme contre ceux-ci dans la suite logique de l'attribution de la billetterie des J.O. ou des RPP. Actuellement, 3 194 IFI sont attribuées par les directions. La mise en œuvre des nouvelles règles aura pour conséquence le maintien de 1 601 IFI et l'arrêt de 1593, soit près de la moitié. Si un principe de compensation a été acté afin que les agents qui ne seraient plus éligibles n'enregistrent aucune perte de rémunération, cela signifie qu'au gré des remplacements, 50 % des agents anciennement éligibles ne le seront plus. S'agissant de la compensation, l'**UNSA** se demande pourquoi avoir choisi une IFSE socle et non pas la création d'une indemnité spécifique. Si l'**UNSA** ne peut qu'approuver la compensation mise en place pour que les personnels bénéficiant de cette indemnité ne voient pas leur pouvoir d'achat baisser, elle ne peut que regretter que la Ville de Paris restreigne les fonctions qui en bénéficient. Ce projet vise à éteindre les anciens dispositifs d'IFI, à attribuer un certain nombre d'IFI par direction par arrêté puis à désigner les bénéficiaires par les différentes directions par arrêté également. Cependant, mis à part ces chiffres succincts, aucune étude d'impact précise n'a été présentée. L'**UNSA** souhaite connaître les postes qui ne seront plus éligibles, la raison pour laquelle ils ne le seront plus, les directions concernées et la ventilation par catégories.

Concernant le montant, après une fausse joie à la lecture de l'introduction où l'indemnité était annoncée à 2010 € avec un passage à 2030 €, il passera conformément à l'exposé des motifs de la délibération de 210 à 230 € par an. Si ce montant est certes non négligeable, l'article 1 de l'arrêté du 28 décembre 2020 visé dans la précédente délibération précise que le montant maximum de cette indemnité aurait pu atteindre 615 € par an. Pour l'**UNSA**, la Ville de Paris est donc loin du compte de ce qu'elle aurait pu faire. L'**UNSA** ne donnera pas un avis favorable à ce point de l'ordre du jour.

**Mme ALLEAUME (CFDT)** observe que cette mesure va à contre-courant des inquiétudes liées au manque d'attractivité. Si la compensation pour les anciens bénéficiaires est certes positive, il n'en reste pas moins que le périmètre d'attribution proposé, notamment pour les nouveaux arrivants, se réduit comme peau de chagrin. L'article 12 de l'ancienne rédaction disait que l'agent amené dans l'exercice de ses fonctions à effectuer des déplacements fréquents et réguliers pour les besoins du service pouvait bénéficier d'une indemnité forfaitaire fixée par l'arrêté interministériel dont le montant maximum est de 615 €. La nouvelle rédaction dit que « dans l'exercice de ses fonctions et pour les besoins du service l'agent qui se déplace

*quotidiennement à l'intérieur de sa résidence administrative* ». Elle constate qu'il y a là deux réductions de possibilités d'ouverture de l'attractivité. Par exemple, si une assistante sociale scolaire, qui se déplace sur plusieurs écoles, ne le fait pas tous les jours, elle ne touchera plus l'IFI, ce qui n'incitera pas les nouvelles recrues à rejoindre la Ville de Paris, contrairement à ce que la **CFDT** espérait.

**M. BORST (UCP)** estime que la Ville de Paris aurait pu faire mieux en augmentant le montant de l'indemnité à hauteur de ce que le décret prévoit.

**M. AUFFRET (FO)** indique qu'il votera négativement en raison du montant qui est en deçà de ce que permet le décret. De plus, **FO** réclame une cartographie afin de clarifier les modalités d'attribution. Il cite les releveurs de voiries, les infirmières scolaires à titre d'exemple qui pourraient percevoir cette indemnité. Enfin, il constate qu'il y aura beaucoup moins d'ayants droit à l'avenir.

**M. BREAUTE (CFTC)** partage les inquiétudes exprimées par l'**UNSA** et la **CFDT**.

**M. TEMPIER (CFTC)** estime qu'avant de supprimer et de faire des ajustements, il serait plus profitable de faire un état des lieux, une cartographie de tout ce qui n'est pas imputé aux agents.

**M. AVISSE** rappelle, s'agissant de l'inquiétude de l'éventuelle disparition de l'IFI, que cette dernière n'est pas intégrée à l'IFSE. Les agents qui n'y seront plus éligibles bénéficieront d'une compensation soignée en IFSE. Cependant, l'IFI continuera d'exister et sera identifiée en tant que telle sur le bulletin de paye. Elle a une existence juridique et réglementaire. La compensation en IFSE ne présente aucune fragilité réglementaire. Il ne s'agit pas d'une sujétion qui répondrait à une particularité des missions mais d'une IFSE soignée. Concernant le nombre d'IFI, il souligne que si parmi les bénéficiaires actuels certains n'en bénéficieront plus, de nouveaux agents qui n'étaient pas éligibles le seront désormais. S'il y a une baisse globale de bénéficiaires, il calcule qu'entre les versements opérés aujourd'hui dans le cadre de l'IFI et les versements cumulés des nouveaux bénéficiaires de l'IFI et de la compensation, il y aura une nette augmentation de plus de 600 agents bénéficiaires.

Enfin, concernant les cadres A, il y avait hétérogénéité dans les pratiques à la Ville. De longue date, par principe, ceux-ci ne bénéficiaient pas de l'IFI. Cependant, nombreux d'entre eux ne sont pas nécessairement encadrants et sont amenés dans l'exercice de leur mission à se déplacer quotidiennement. Ceux-là ne seront pas exclus du dispositif futur de l'IFI.

**Mme LANCESTREMER** rappelle que cet exercice s'inscrit dans le cadre des dialogues fructueux que la Ville a avec le comptable public. La DRH souhaite un cadrage unique et global afin de sécuriser les situations juridiques. La nouvelle cartographie pourra être améliorée grâce aux échanges avec les directions. Si elle concède qu'il est toujours possible de trouver que le compte n'y est pas, **Mme LANCESTREMER** ne peut laisser dire que les cadres A sont les oubliés de l'administration car d'importants efforts financiers et de reconnaissance professionnelle ont été effectués cette année. Ceux-ci ont bénéficié d'une campagne de régime indemnitaire d'un montant inégalé. Une trentaine de collègues seront promus sur des emplois fonctionnels dans les mois à venir. De plus, tous les ratios promus/promouvables des catégories A ont été augmentés dans la prochaine campagne. L'exécutif avait ainsi à cœur de dire aux encadrants et à tous les cadres A l'importance qu'ils ont dans le dispositif.

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 UCP (1 voix),	1 voix
VOTES DÉFAVORABLES	Syndicat CGT (4 voix), Syndicat UNSA (3 voix), Syndicat CFDT (2 voix), Syndicat CFTC (1 voix). Syndicat FO (1 voix).	11 voix
ABSTENTIONS		0 voix
NPPV		0 voix
TOTAL		12 voix

L'avis est défavorable.

#### **Point n° 7 : Point relatif à la convention FIPHFP**

**M. LAURIER** indique que cette sixième convention FIPHFP sera quadriennale (2024-2027) contrairement aux cinq précédentes qui avaient été conclues pour trois ans. Les engagements forts portent sur le recrutement (ambition : 6 % d'agents de catégorie A en situation de handicap soit trois fois plus que dans le bilan de la convention précédente) et sur l'apprentissage (100 apprentis contre 39 sur la précédente). Concernant les engagements financiers, la Ville a obtenu un maintien des investissements effectués sur la période triennale, ce qui aura pour effet de réduire un peu le montant sur quatre ans. La Ville est néanmoins satisfaite car cela partait de plus bas. Le dossier sera soumis au comité local du FIPHFP le 15 décembre 2023. Le passage en Conseil de Paris est programmé en février 2024.

**Mme DUVAL** précise que le budget de la convention est pris en charge à hauteur d'un tiers par le FIPH, soit quasiment 7,2 M€. Ceux-ci sont conditionnés aux dépenses que la Ville de Paris effectuera réellement et qui sont elles-mêmes conditionnées à un catalogue des aides qui peut évoluer. Le but est de prendre en charge des surcoûts, notamment en termes d'aménagements de postes ou d'accompagnement des agents en situation de handicap ayant des préconisations médicales. Un tiers de la convention concerne les agents en reconversion. Le FIPH finance encore les formations en reconversion des agents PPR et de quelques agents hors PPR ainsi que les bilans professionnels. Le FIPH soutient également la Ville sur la formation des encadrants et surtout des référents handicap (un par direction).

**M. FARINET (CGT)** concède que le handicap est une question importante et qu'un travail important est à faire sur ce sujet. Il rappelle que la **CGT** a été amenée à défendre des agents encadrants qui développaient un syndrome d'Asperger adulte.

**M. GARAULT (CGT)** demande si un contrôle sur le terrain des aménagements de poste est prévu. Il souhaite savoir quelles sont les directions qui ont participé à la concertation en 2022. Il

demande quel budget est attribué pour les directions opérationnelles et les mairies d'arrondissement concernant les achats de faible montant auprès des structures du STPA, la répartition des 5 M€ d'achats au STPA pour l'année 2022 et s'il est prévu en CST de direction d'apporter cette répartition par division, circonscription, service. Il souhaite savoir ce que la Ville a mis en place concernant les incidences pour les personnes en situation de handicap et plus particulièrement pour le non-respect volontaire des aménagements prévus pour ces derniers. Il en va de même pour les aménagements de poste provisoires des agents en difficulté. Par rapport à la vigilance particulière de la Ville de Paris pour veiller à ce que les inégalités ne puissent se perpétuer, il demande si un bilan des points noirs en centrale et direction par direction a été établi. La **CGT** intervient souvent sur des aménagements de postes qui ne sont pas respectés et déplore qu'il n'y ait ni bilan ni remontée spécifique concernant ces éléments. Il souhaite savoir si le dispositif global de lutte contre les discriminations liées au handicap est réellement fonctionnel. Il demande quand sera mis en place le deuxième axe des dispositifs visant les signalements et traitements des discriminations dans chaque direction. Il demande si l'administration souhaite améliorer la gestion des reclassements car aujourd'hui certains agents sont mis à la retraite d'office pour des inaptitudes ou encore en raison d'échecs du dispositif mis en place par la Ville dus en partie à la non prise en compte des difficultés de santé des agents mais aussi au manque d'effectif et à des formations inadaptées. La **CGT** aimerait avoir un bilan de toutes les mises à la retraite d'office pour inaptitude direction par direction depuis la mise en place en 2023 de la première mission handicap et qu'un parallèle soit aussi établi avec les effectifs des différents services, corps de métiers par corps de métiers, concernés par ces inaptitudes ainsi que les conditions de travail.

**M. ZAHZOUH (CGT)** reconnaît, s'agissant de la politique qui est menée par la Ville, qu'il y a une montée en charge de la prise en charge du handicap et que les choses sont de mieux en mieux adaptées. Cependant, malgré les efforts du centre des transitions professionnelles, qui met en place toute une batterie de prises en charge, la question de l'accueil des collègues dans les services reste importante et détermine si cette prise en charge a fonctionné. Il relève qu'il y aurait un correspondant handicap par direction. Il ne croit pas que cela soit suffisant dans des directions de 5 000 à 8 000 agents. Il est nécessaire de renforcer la position des correspondants à l'intérieur des directions pour une meilleure prise en charge. S'agissant de la convention, la **CGT** ne peut être qu'être favorable mais s'interroge sur les procédures et les moyens mis en place. Il se demande comment les directions sont responsabilisées pour mieux accueillir les collègues pour que ces emplois deviennent pérennes et qu'ils prennent aussi confiance et s'intègrent au mieux dans les collectifs de travail.

**M. BAISTROCCHI (UNSA)** signale que l'**UNSA** a déposé un amendement (joint en annexe 10) parce qu'elle souhaitait un vote de façon à exprimer sa satisfaction et soutenir ce projet vis-à-vis des interlocuteurs de la Ville.

**M. FAIVRE (UNSA)** confirme que l'**UNSA** constate une nette amélioration de la prise en charge du handicap depuis quelques années. En revanche, elle considère que celle-ci peut encore s'améliorer notamment pour les gens qui déclarent leur handicap. Il serait, selon lui, préférable de mettre en place un accompagnement pour expliquer aux équipes de terrain le handicap de l'agent pour une meilleure intégration de celui-ci. L'**UNSA** se prononce en faveur de la mise en place des tutorats pour les personnes qui seraient en reconversion car il s'agit d'une avancée pour la facilitation de cette dernière.



**M. BORST (UCP)** rejoint la demande de l'**UNSA** d'avoir un moment solennel lors de cette séance pour afficher officiellement que certaines organisations syndicales soutiennent cette convention.

**M. VINCENT (FO)** prend acte de la volonté politique. **FO** souhaite des améliorations dans le dispositif. Lorsque la DRH reçoit les personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée (RQTH) pour leur donner leur contrat, il serait bon qu'une plaquette d'information leur soit remise et dans laquelle les coordonnées des syndicats seraient indiquées. Il témoigne que les encadrants de proximité n'ont pas de formation pour faciliter l'intégration de ces personnels. Il reconnaît néanmoins que la Ville de Paris s'est améliorée sur ces sujets. Il signale que des agents de catégories B et A, ayant des diplômes et qualités intellectuelles indéniables, peuvent être l'objet de la jalousie de la part de leurs encadrants. S'agissant de l'amendement de l'**UNSA**, aucune organisation syndicale ne peut, selon lui, voter contre ce dispositif.

**M. BREaute (CFTC)** rejoint la demande de vote de l'**UNSA** car il s'agit d'un sujet qui lui tient à cœur. Il rejoint également la préoccupation de son collègue de **FO** sur l'importance de la formation de ceux qui vont accueillir les agents ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il estime qu'il faut parfois avoir une certaine connaissance et diplomatie pour que cela se passe le mieux possible et qu'il ne faut surtout pas mettre des personnels en situation d'échec. Le tutorat et la formation seront toujours meilleurs pour l'inclusion.

**Mme DUVAL** constate que de très grandes directions disposent d'un seul référent handicap et parfois à 40 % de leur temps. Un premier travail de formation des référents handicap a été effectué afin de leur faire comprendre l'étendue de leur fonction et leur donner des moyens d'action. Tout le monde s'accorde à dire qu'il est nécessaire d'avoir plus de référents et éventuellement de relais en interne. De nombreux référents travaillent directement avec les assistants de prévention qui vont vérifier les aménagements. Cependant, cela ne se fait pas systématiquement dans chaque direction. Tous les acteurs ont un rôle à jouer pour faire remonter des situations problématiques ou signaler qu'un agent est d'accord pour mettre en place un aménagement. Cela commence par la sensibilisation du collectif de travail. Comme de nombreux outils existent déjà, la question porte désormais sur la façon de les mobiliser. Les organisations syndicales ont un rôle à jouer pour signaler des situations individuelles ou faire remonter au référent handicap des besoins d'aménagements. Par ailleurs, elle assure que les contacts des syndicats figurent sur la plaquette « Handicap au travail, agissons » qui vient d'être actualisée. En revanche, elle vérifiera s'ils figurent sur la plaquette à destination des agents. Selon elle, il faut vraiment laisser le choix à l'agent de la personne à qui il souhaite s'adresser, l'important étant de faire remonter l'information en temps utile.

**M. GARAUlt (CGT)** souhaite avoir confirmation qu'un bilan sera fourni. Quand des agents ont des problématiques de mauvais usages de matériaux adaptés à un handicap ou utilisés par d'autres ou encore d'aménagements de postes qui ne sont pas respectés, les organisations syndicales ne passent pas forcément par la direction, raison pour laquelle la **CGT** demande une cartographie des points noirs et des recensements effectués.

**Mme DUVAL** indique qu'il n'existe pas de cartographie des aménagements de poste non respectés. En revanche, il y a un traitement de toutes les préconisations médicales qui n'avaient pas été appliquées. Concernant les investissements, il y a eu une rallonge substantielle du budget cette année et l'année prochaine. Elle rappelle que les préconisations médicales

nécessitent parfois une étude préalable à leur application. L'administration étudie chaque situation individuellement. Elle invite les représentants du personnel à signaler les situations où les préconisations ne seraient pas appliquées.

**Mme POLSKI** entend que la DRH est à la disposition des représentants du personnel pour examiner les situations individuelles.

**M. FAIVRE (UNSA)** suggère d'améliorer l'information au niveau de la Mission handicap et sur les droits des agents en situation de handicap. Une meilleure répartition des référents handicap serait aussi nécessaire.

En l'absence de questions et d'observations complémentaires, **Mme POLSKI** propose de procéder au vote sur la demande des organisations syndicales d'un avis rendu par le CST.

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

L'avis est favorable à l'unanimité

Vote du point relatif au renouvellement de la convention FIPHFP.

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

L'avis relatif au renouvellement de la convention FIPHFP est favorable à l'unanimité.

**Mme POLSKI** remercie les représentants du personnel pour la richesse des échanges qui ont eu lieu aujourd'hui et les services de la DRH pour l'importance du travail préparatoire réalisé.

En l'absence de questions diverses, la Présidente clôt la séance à 16 h 30.

La Présidente

Olivia POLSKI

La secrétaire de séance



Frédérique LANCESTREMER

Le secrétaire adjoint de séance



Patrick AUFFRET





## Déclaration liminaire CGT CST central 22 novembre 2023

Madame la Présidente, Madame la Secrétaire Générale,

Tout d'abord, l'actualité internationale, et particulièrement les crimes contre les populations civiles dans le conflit Israélo-Palestinien, entraîné par la logique capitaliste, nous oblige à réaffirmer que pour la CGT Ville de Paris ce gouvernement avec la complicité des médias français prenant position sans concessions pour l'extrême droite israélienne, marginalise le peuple palestinien, contraint d'être déporté pour ne pas être massacré. À ce titre, nous rappelons ici, comme nous l'avons fait dans un communiqué adressé à l'ensemble des personnels de la Ville de Paris, les propos du premier ministre Israélien Benjamin Netanyahu, rappelé par le journal quotidien national Haaretz dans une tribune du 09 octobre 2023, sa déclaration en mars 2019 lorsqu'il s'adressait au groupe Likoud de la Knesset :

« Quiconque veut empêcher l'établissement d'un état palestinien doit renforcer le soutien du Hamas et lui transférer de l'argent. C'est une partie de notre stratégie » Benjamin Netanyahu !

Le comité des syndicats CGT de la Ville de Paris, face à cette situation dramatique, se prononce pour l'arrêt immédiat des bombardements, pour la levée du blocus de Gaza et pour l'élaboration d'un véritable plan de paix garantissant les mêmes droits démocratiques pour tous !

Nous allons discuter lors de ce CST central de différents sujets en matière de pouvoir d'achat, d'emplois etc... Si la Ville de Paris conçoit des efforts en matière de ratio promu/promouvable pour les catégories C et B, elle laisse sur le carreau la catégorie A en lui refusant un même ratio à 100%. Concernant la prime dite « pouvoir d'achat », cette attribution ne répondra pas sur le fond, à l'augmentation du coût de la vie de façon pérenne pour les agents de la collectivité, et dès 2024, leurs difficultés financières ressurgiront dans un contexte d'inflation toujours plus aigu. La Ville de Paris doit être en capacité de répondre de façon durable sur la problématique salariale, elle en a la capacité et les leviers, il s'agit uniquement d'un choix politique.

La CGT Ville de Paris a présenté différentes revendications comme : L'augmentation immédiate pour les grilles indiciaires des statuts spécifiques de la Ville sur lesquelles l'exécutif parisien a la main, une augmentation significative de l'IFSE pour l'ensemble des agents de la Ville, L'IFI à son montant maximum comme le permet le décret, une prime Ségur élargie à tous les métiers du soin et du lien, un ratio promu/promouvable à 100% pour la catégorie A et une prime pouvoir d'achat versée à son montant maximum pour l'ensemble des agents en y intégrant les derniers embauchés et les vacataires, qui n'échappent pas à la dureté de l'inflation galopante.

Les Jeux Olympiques en 2024 à Paris ne doivent pas être l'opportunité pour l'exécutif parisien d'expérimenter des délégations de service public aux entreprises privées pour qu'elles deviennent pérennes à la sortie de cet évènement sportif mondial. Sur ce sujet, le budget emploi 2024, nous interroge sur plusieurs points. Certaines Directions, comme par exemple la DJS ou la DPE, ne seraient-elles pas concernées par la tenue de ces jeux ?

La CGT Ville de Paris a proposé l'anticipation de recrutements en début d'année 2024 pour les départs en retraite de l'année des jeux Olympiques. La DRH avait émis une possibilité sur ce sujet, qu'en est-il ? Pouvez-vous, Madame la Présidente nous confirmer dans cette instance, la volonté de l'exécutif parisien de répondre favorablement dans ce sens ?

Pour la CGT Ville de Paris, les propositions de renforcement dans ces directions citées comme dans d'autres, sont inexistantes, sous-dimensionnées ou insuffisantes par rapport aux enjeux. Nous rappelons que seule l'embauche des personnels au statut permet de rendre un service public de qualité aux usagers. L'attractivité dans notre collectivité, qui doit impérativement passer par des rémunérations à hauteur de la Ville Capitale, doit être un enjeu majeur, se munissant d'un système de recrutement possédant les moyens d'aller vers les quartiers en besoin de demandes d'emplois. La Maire de Paris doit répondre à son niveau, à la question du plein emploi.

À ce titre, la CGT Ville de Paris démontre depuis deux ans à la Ville de Paris, par la tenue de bureaux d'embauches, que les candidats pour les métiers de notre collectivité, existent bien, mais qu'il faut pour cela, se donner les moyens pour aller les chercher.

La CGT Ville de Paris rappelle que le résultat des élections professionnelles du 08 décembre 2022, doit impérativement être respecté par l'exécutif parisien. Quel que soit la position de notre organisation syndicale, en central comme en direction, la CGT Ville de Paris participe à tous les échanges prévus par l'agenda social, qu'elle décide.

Les Comités Sociaux Territoriaux doivent être des instances de dialogue et d'échange et non de simples « chambres d'enregistrement » où chacun expose ces arguments.

La CGT Ville de Paris le réaffirme, son rôle n'est pas de collaborer avec l'exécutif parisien, mais de lui apporter les revendications des personnels et de parvenir à leurs concrétisations.

Madame la Présidente, Madame la Secrétaire Générale, notre organisation syndicale, ne jouera pas le rôle d'accompagnateur dans la continuité de destruction des conquies des personnels. Cet évènement sportif mondial des Jeux Olympiques de 2024 ne se produira pas sans l'aboutissement de nos revendications pour les personnels et sans la CGT ville de Paris.

Dans le cas contraire, nous mettrons tous les moyens de la lutte aux services des agents de la collectivité et nous n'aurons comme objectif que d'enclencher et d'amplifier des mouvements de grève reconductibles.



## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Liminaire

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

L'UNSA interviendra de façon courte sur différents points de l'ordre du jour pour présenter et développer sa position et expliquer son vote.

Cependant en complément du strict libellé de cet ordre du jour, l'UNSA souhaite attirer l'attention sur des sujets qui ont fait l'objet de signalements nombreux de la part de ses représentants. Certains ont d'ailleurs été évoqués lors de l'audience bilatérale que vous avez bien voulu nous accorder le 9 novembre.

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

L'inquiétude des personnels reste très présente quant à la réglementation qui sera appliquée.

À part quelques réunions actuellement organisées à la Direction de la Propreté ou à la DJS, aucune information sur l'application administrative n'est communiquée.

Or les questions sont nombreuses : on peut évoquer la gestion des congés, les congés bloqués, le report des congés non pris, le déplaçonnement 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, par exemple pour les agents travaillant autour du Trocadéro ou des berges de Seine, les astreintes, et bien sûr les rémunérations associées, des mesures spécifiques indemnitaires ayant été prises par exemple à l'APHP pour les volontaires en service lors des JO.

La question de la réquisition des locaux est également évoquée, en particulier pour les locaux sportifs ou les écoles ainsi que les conditions matérielles (repas, lieux de repos...) pour les volontaires et bénévoles.

### L'attractivité de la Ville de Paris

Sans revenir sur les situations de corps spécifiques comme les professeurs de la Ville, les personnels sociaux et médico-sociaux, les bucherons élagueurs, les animateurs, les personnels de services, même pour des corps généralistes comme les attachés (où près de 100 postes sont offerts aux concours interne et externe), l'absence d'attractivité de la Ville pose de sérieux problèmes.

Si la situation des concours internes semble plus satisfaisante, celle des concours externes ayant un nombre de candidats insuffisants soit par rapport au nombre de poste offerts, soit par rapport au niveau de recrutement attendu interroge et inquiète. Sans parler de conserver les agents parisiens dans les administrations parisiennes. Attirer est une chose, retenir en est une autre.

Ainsi, le problème de maintenir à la Ville les agents qui y sont devient aujourd'hui également prégnant. Dans nombre de métiers, les agents entrés et formés à la Ville partent après seulement quelques années, ce qui entraîne à la fois un coût pour les finances parisiennes mais également une désorganisation des services de plus en plus en tension.

Les problèmes identifiés concernent surtout le logement et les déplacements. Les Maires d'arrondissement d'opposition à Paris (sauf le 8ème arrondissement) n'ont pas signé l'engagement de réserver une partie, en principe 25%, des logements sociaux de leurs arrondissements, au profit des agents. Ce sujet est partagé par l'exécutif parisien. Nous l'avons bien noté.

La question des transports collectif reste tout autant d'actualité. Même si cela ne relève pas entièrement d'une gestion municipale, la régularité et la fiabilité du réseau de transport de l'Île de France se sont très dégradées depuis ces dernières décennies. Des efforts ont été faits suite à des dispositions d'État qui sont aujourd'hui appliquées comme le forfait mobilité durable voire complétées par la Ville de Paris dans le nouveau PDAP, tous deux présentés à cette séance.

### **L'affiliation à une mutuelle d'entreprise et la prévoyance**

L'affiliation à une mutuelle qui pourrait revêtir un caractère obligatoire au 1er Janvier 2026 continue de susciter de nombreuses interrogations, corrélativement à la suppression de l'APS au 1<sup>er</sup> janvier 2027, le dernier versement intervenant en janvier 2026 au titre de 2025.

La gestion de l'assurance Collecteam et son assiette de cotisation qui détermine son assiette de versement est aussi source de questions.

Tels sont les sujets transversaux d'actualité que nous avons souhaités évoquer en introduction.

### **L'AGOSPAP et l'ASPP**

Concernant l'ASPP nous constatons des menus de plus en plus cher, des droits d'entrée élevés et une offre de restauration qui n'est pas à la hauteur d'une collectivité comme Paris.

S'agissant de l'AGOSPAP, il en est de même. Par exemple pour les places de cinémas les quotas négociés par l'AGOSPAP sont rapidement épuisés et le prix des places est à mieux négocier.





# Communiqué UCP

23 novembre 2023

## **CST Central de la Ville de Paris**

du 22 novembre 2023

### **Déclaration générale portant sur les différents points de l'ordre du jour** (hormis la délibération emplois faisant l'objet d'une analyse détaillée spécifique)

*Madame la Maire, à l'occasion de votre première présidence du CST Central, depuis votre récente prise de fonction en qualité d'Adjointe à la Maire de Paris en charge des Ressources Humaines, vous pouvez être fière de l'engagement professionnel de tous les agents de la Ville de Paris et particulièrement des équipes qui, par leur dynamisme, leur créativité, sont porteuses des projets examinés pour avis du CST Central d'aujourd'hui, même s'ils n'en sont pas toujours récompensés, comme la DAC et la DILT, subissant des suppressions radicales et d'ampleur de postes budgétaires, que l'UCP développera dans sa déclaration relative à la délibération emplois 2024.*

#### **1) Prime de pouvoir d'achat**

*Cette prime est déjà mise en œuvre pour les collègues de l'Etat et de l'Hospitalière. L'UCP en a demandé l'application. A cause des attermolements de la Fonction publique territoriale, à laquelle la Ville de Paris est rattachée pour en faire bénéficier ses agents, le décret territorial n'est sorti que le 30 octobre dernier.*

*Le défi qu'il convenait de relever, était de verser cette prime dès la paye de décembre 2023. Compte tenu de l'avis obligatoire des élus du personnel du CST Central du 22 novembre, puis du vote du Conseil de Paris de décembre, la temporalité, ne permettait pas d'atteindre cet objectif. C'est sans compter la volonté de négocier avec le comptable public pour obtenir son accord et le travail des équipes du Bureau des Rémunérations, ce qui n'était théoriquement pas possible, le sera et donnera du sens à cette prime de pouvoir d'achat venant à point nommé sur la précieuse et symbolique paye de fin d'année. Que la Directrice et ses équipes de la DRH, notamment du Bureau des Rémunérations en soient remerciés, sans omettre dans notre gratitude le comptable public (pour le comptable public, c'est une première fois qui n'est pas coutume).*

*Comme Antoine Guillou, Adjoint en charge des Ressources Humaines l'avait annoncé début septembre, la Ville appliquerait la totalité du texte de l'Etat, dès sa parution. Cet engagement a donc été tenu. Il n'est pas inutile de rappeler que ce dispositif est facultatif pour les collectivités territoriales et lorsqu'elles l'appliquent, ne sont pas obligées de prendre en compte tous les périmètres et tous les montants. Une volonté de donner un signe fort en faveur du pouvoir d'achat des personnels de la Ville de Paris a été le choix de l'exécutif municipal, l'UCP ne peut que saluer ce choix.*

*Ce sont ainsi 40 000 collègues qui vont percevoir dès la paye de décembre 2023 la prime de pouvoir d'achat. Il est bien regrettable que le texte mesquin de l'Etat ait délibérément exclu 10 000 de nos collègues. Que l'on aide davantage les salaires les plus modestes a toujours été la valeur de solidarité portée par l'UCP, en revanche, en exclure totalement 20% des agents du service public parisien, subissant aussi les attaques de l'inflation, c'est discriminant et un mauvais signal pour l'attractivité dans les Fonctions Publiques.*

**Malgré ce défaut majeur du dispositif, parce qu'il permet à 80% de nos collègues de bénéficier d'un coup de pouce salarial non négligeable pouvant aller de 300€ à 800€, l'UCP votera pour.**

## **2) Plan de Déplacements des Administrations Parisiennes**

*L'UCP tient à saluer toutes les équipes porteuses de ce projet et des collègues qui chacun pour ce qui le concerne se l'approprie, en prenant conscience du défi climatique et de la nécessité d'économiser notre pauvre planète pillée et maltraitée, dans une démarche vertueuse de développement durable, pour avoir l'ambition de continuer à vivre, pas de se résigner à survivre, comme déjà la fracture sociale dans notre pays l'impose à trop de nos concitoyens.*

***Pour paraphraser Kennedy : « à mon modeste niveau, que puis-je faire pour ma planète, mon pays, ma ville ? » tel doit être la démarche de chacune et chacun d'entre nous. C'est dans cet esprit que nous est proposé le plan de déplacements des administrations parisiennes pour les années 2024/2030, que l'UCP approuvera.***

## **3) Forfait mobilité durable**

*L'UCP réclamait ce dispositif enfin applicable à la Fonction Publique, alors qu'il était déjà en vigueur dans le secteur privé. Il est cumulable avec le passe-navigo. Cela va dans le bon sens et est en résonance avec le PDAP que nous venons d'approuver. **En cohérence, l'UCP votera favorablement ce forfait mobilité durable, encourageant les collègues déjà familiers de cet usage et pouvant en inciter d'autres à franchir le pas.***

## **4) Point formation**

*L'UCP tient à saluer la qualité du dialogue social qui a prévalu dans le traitement de ce dossier capital et de l'écoute et prise en compte des propositions constructives des élus du personnel pour en améliorer le dispositif et l'amplifier notamment en faveur des collègues qui en ont le plus besoin, sans pour autant réduire quoi que ce soit pour les utilisateurs habituels ou ponctuels des moyens de formation. La part que consacre la Ville à la formation était déjà un point positif dans la politique des ressources humaines de la Ville, cette politique devrait connaître une nouvelle dynamique et dépasser l'objectif de 3,5% de la masse salariale fixé dans un accord cadre que l'UCP a signé. L'UCP sera vigilante à ce que cette trajectoire de développement de la formation pour tous soit réellement concrétisée.*

***Pour toutes ces raisons l'UCP votera pour.***

## **5) Indemnité Forfaitaire Itinérance**

*Dans un souci de consolider ce dispositif qui répond à des règles strictes, la DRH revisite sa bonne application en veillant à compenser pour celles et ceux qui perdraient cette indemnité, parce ne remplissant pas ou plus les conditions de son attribution.*

***L'UCP salue cette compensation et demande à ce qu'elle couvre bien intégralement cette perte de rémunération. C'est une forme de respect des personnels qui ne sont pas responsables de cette situation. Dans ces conditions, l'UCP votera pour.***

## **6) Renouvellement de la convention FIPHFP**

*La Ville s'est engagée résolument dans une politique d'inclusion de nos collègues porteurs de handicap, tant au niveau du recrutement, dans le cadre de l'obligation d'emploi, que tout au long de la carrière suite à une reconversion pour raisons de santé ou l'apparition d'un handicap.*

*Bien que la Ville dépasse depuis de nombreuses années le seuil de l'obligation d'emploi de 6%, poursuit cette politique volontariste et l'adapte aux exigences du co financeur qu'est le FIPHFP. La Ville assure la moitié du financement de ce qui est validé par le FIPHFP, sans se limiter à traiter toutes les situations qui lui sont présentées et donc financées intégralement par la Ville en cas de dépassement des enveloppes accordées par le FIPHFP. Cette démarche volontariste de la Ville doit être saluée ainsi que l'investissement de l'équipe de la Mission de l'égalité professionnelle et inclusion de la DRH, des correspondants Handicap dans les Directions et tous les collègues qui concourent à l'inclusion de nos collègues porteurs de handicap. C'est certes un dossier perfectible et l'on peut faire mieux et plus. Cette ambition doit être partagée par tous, car c'est l'affaire de tous et cela correspond à notre engagement dans le service public parisien : être au service des autres, qu'ils soient parisiens ou tout simplement nos collègues de travail.*

***Un tel dossier mériterait d'être soumis au vote du CST Central et non simplement pour information, l'UCP le voterait bien volontiers.***

*(il a été répondu favorablement à la demande unanime des Organisations Syndicales d'émettre un vote sur ce dossier qui a finalement pu être approuvé à l'unanimité).*

**UCP**

[Syndicat-UCP-1@paris.fr](mailto:Syndicat-UCP-1@paris.fr)

**2 bis, square Georges Lesage - 75012 PARIS**



**Syndicat Force Ouvrière des Personnels de la Ville  
Et Administrations Annexes de Paris**

2bis square Georges Lesage – 4<sup>ème</sup> étage 75012 PARIS

☎ 01 43 47 84 54 ; 06 50 18 57 28

[syndicat.fo@paris.fr](mailto:syndicat.fo@paris.fr) ; <https://fo-villedeparis.fr>

**Déclaration liminaire F.O du CST central mercredi 22 novembre 2023**

Madame la Présidente du CST central, Mesdames, Messieurs,

**Sur le sujet des emplois budgétaires à l'ordre du jour de ce C.T : F.O rappelle son opposition totale à la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

En effet, comme nous le voyons, à chaque occasion, cette Loi a mise en œuvre la « *boîte à outils* » qui permet, en profondeur, de bouleverser dans un sens « *néo-libéral* » nos services et nos statuts d'agents publics, de recruter davantage de précaires, de privatiser des services entiers.

La réalité du terrain est là : en dépit des belles phrases compassionnelles et lénifiantes de notre Administration et de nos Elu.e.s, chacun d'entre nous doit constater les dégradations de ses conditions de travail, le manque d'effectif chronique dans son service, la faiblesse de sa fiche de paie, l'instauration et l'amplification du salaire au mérite, les pressions croissantes à tous les niveaux de la hiérarchie.

La seule direction où nous pouvons acter de vrais créations d'emplois budgétaires, c'est le secteur de la Police Municipale : il vous faut bien garantir un minimum de présence d'« *agents en bleu* » pour les **J.O.P** de l'été prochain !

Mais qu'en est-il de ce sujet : il n'est même pas inscrit (*ne fût-ce que pour information à l'ordre du jour de notre instance centrale de ce jour!*) Il a donc été fait appel au *bénévolat* pour avoir une main d'œuvre abondante et « *pas cher* ! » Madame **HIDALGO** comme le président **MACRON** ayant insisté sur la sobriété et le fait qu'il n'y aurait pas d'impôt J.O !. De plus, si vous êtes en fonction, vous pourrait avoir 1 place (*au tirage au sort*) sans pouvoir bien sûr choisir

Mais soyons réaliste, tout ne pourra pas être réglé par la voie de la bonne volonté ou du bénévolat. Ce sont donc les salariés ou agents publics qui sont et seront sollicités, sur la base du « *volontariat* » plus ou moins forcé bien sûr ! A titre d'exemple, , les agents de la Ville de Paris se verront offrir un tee-shirt des **JOP** en récompense, avant la cérémonie d'ouverture pour être les premiers vecteurs

de l'enthousiasme que l'Administration veut général. Les circulaires ne disent pas s'ils seront obligés de dire merci !

Pas de « *coup de pouce* », pas de prime **JOP** exceptionnelle pour les personnels de la Ville et encore moins pour tous ceux qui vont être fortement mobilisés pendant la séquence des JOP ; pendant l'été ! Avez-vous anticipé les épisodes de canicule ?.

De plus, la Ville de Paris a souhaité proposer aux agents la possibilité de **monétiser** plus de jours dès 2024 en organisant une campagne exceptionnelle leur permettant de monétiser jusqu'à 10 jours de leur **CET** juste après l'été 2024. Ne soyons pas dupe : ce n'est pas un cadeau, d'autant plus que les taux pratiqués sont inférieurs au taux des heures supplémentaires ! Il s'agit donc de se payer les J.O en travaillant plus !

Notre syndicat n'a pas d'illusions sur votre « *dialogue social* » : n'est-il pour vous essentiellement qu'un moyen d'impliquer les organisations syndicales qui veulent bien s'y prêter.

Force est de constater que trop souvent la Mairie de Paris décide unilatéralement de la plupart des mesures sur lesquelles les interlocuteurs sociaux sont sommés de « négocier ».

Aussi, vous ne serez pas surprise que nous ne votions de façon positive sur un certain nombre de points à l'ordre du jour que vous nous soumettez.

Pour le Conseil syndical ; le S.G

**Patrick AUFFRET**



SYNDICAT CFTC DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES

# Lettre d'information CFTC

mercredi 22 novembre 2023

## Comité social territorial central (CST) du 22 novembre 2023

### Déclaration d'ouverture de la CFTC

Madame la Présidente, Madame la Secrétaire générale,

Mesdames, Messieurs,

La **CFTC** tient d'abord, Madame POLSKI, à vous souhaiter la bienvenue sur le poste d'adjointe à la Maire en charge des ressources humaines, du dialogue social et de la qualité du service public. Nous remercions Monsieur GUILLOU avec lequel nous avons travaillé ces quatre dernières années et auquel vous succédez aujourd'hui.

**Nous souhaitons poursuivre avec vous, votre équipe et celles de la direction des ressources humaines le travail engagé avec vos prédécesseurs, ceci dans un esprit**

**constructif et de dialogue avec pour objectif la recherche du bien commun et le respect de toutes les personnes qui forment notre administration parisienne.**

La **CFTC** saura se mobiliser et vous solliciter sur les dossiers qui impactent la vie des agents et nous espérons avancer avec vous pour construire ensemble une collectivité parisienne toujours plus attentive aux besoins de ses personnels et par là même plus inclusive, ambitieuse en termes d'égalité femme/homme, luttant contre toute forme de discrimination, attentive aux risques psycho-sociaux et soucieuse d'un management ajusté, dans l'optique de promouvoir pour tous la santé et le bien-être au travail.

Lors du dernier comité social territorial, fin septembre, la **CFTC** avait à nouveau mis l'accent sur deux sujets particulièrement préoccupants :

- la défense du pouvoir d'achat des agents
- et l'impératif de recrutement pour faire face aux sous-effectifs chroniques dans de très nombreux services de la Ville.

Après les annonces que votre prédécesseur nous avait faites le 5 septembre dernier concernant notamment la **prime de pouvoir d'achat** exceptionnelle, la **CFTC** se félicite de voir ce sujet enfin à l'ordre du jour de ce CST. Pour cette prime, organisée par la loi et facultative pour les collectivités territoriales, la **CFTC** avait dès juillet demandé à la Ville qu'elle s'engage à l'appliquer aux agents de notre collectivité le plus rapidement possible.

En septembre, l'Exécutif s'était engagé à la verser. La parution tardive du décret le 31 octobre dernier a enfin permis de présenter le projet de délibération que nous examinerons aujourd'hui. **Il devrait permettre à plus de 35 000 agents de la Ville d'en bénéficier, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, assistants maternels ou familiaux, et ce sur la paie du mois de décembre.** C'est une bonne nouvelle pour l'ensemble des agents concernés en cette période d'inflation et de cherté de l'énergie.

Cependant la **CFTC** regrette néanmoins que la Ville n'ait pas pris l'initiative d'étendre le champ d'application de cette prime aux agents ayant des revenus supérieurs à 3 250 € bruts mensuels, particulièrement aux agents de catégorie B qui subissent eux aussi de plein fouet les conséquences de l'inflation.

Sur le second sujet de notre réunion, le budget primitif (BP) emplois 2024, la **CFTC** constate positivement, comme en 2023, la poursuite du plan de résorption de l'emploi précaire avec la création de 322 postes (en augmentation de plus de 50% par rapport au BP 2023 : + 210 postes alors créés).

La **CFTC** se félicite de la mise en œuvre de ce plan de déprécarisation qui doit être poursuivi par la Ville dans l'intérêt statutaire des très nombreux vacataires de la Ville principalement à la DASCO.

Par ailleurs, la **CFTC** note également les nombreuses créations de postes mais aussi l'énorme volume des 423 suppressions de postes liées aux redéploiements (313 au BP 2023) soit un solde net de 294 créations d'emplois (hors résorption de l'emploi précaire et changements de périmètre). L'ampleur des redéploiements acte la baisse de la démographie scolaire (- 106 postes à la DASCO) mais aussi la suppression de postes vacants dans plusieurs directions.

**La CFTC appelle à la vigilance sur les processus de recrutements car un emploi budgété n'est pas pour autant un emploi pourvu !** L'affichage budgétaire n'exprime pas la réalité. En témoigne le taux de vacances d'emploi actuel beaucoup trop élevé à la Ville.

Qu'il s'agisse de la DEVE, de la DPE, de la DFPE et de bien d'autres directions, les trop nombreux sous-effectifs actuels pèsent sur les équipes de la Ville : 4 000 postes non pourvus à fin 2022 (7,3 % de l'effectif budgétaire contre 3,1 % en 2016). La **CFTC** continuera d'alerter sur cette situation dont personne ne peut se satisfaire

Pour la **CFTC**, le recrutement et par conséquent le renforcement de l'attractivité de la Ville doivent donc rester, comme nous l'avons déjà dit, une « ardente obligation ».

Aussi, nous serons attentifs à toutes les mesures d'une politique sociale innovante et adaptée qui contribueront à atteindre ces objectifs, mesures telles que l'élargissement de l'accès au logement que la **CFTC** demande depuis plusieurs années, particulièrement pour les jeunes embauchés et sur les métiers en tension ou le renforcement des actions de formation en interne pour maintenir l'emploi, élever le niveau et les compétences des agents et faciliter leur mobilité et leurs évolutions de carrière comme le propose la mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022.

Pour la **CFTC**, qui vient de clore à Rennes son 54ème congrès confédéral, l'attractivité passe par « travailler autrement » mais aussi par « **une transition sociale et environnementale juste et efficace** ».

C'est pourquoi la **CFTC** accueille favorablement les actions menées par la Ville pour **la transition énergétique** qu'il s'agisse de celles liées aux orientations budgétaires du BP 2024 ou de celles du troisième plan de déplacements des administrations parisiennes (PADP3) 2024-2030.



**Mais nous resterons vigilants sur les aspects sociaux de ces mesures qui ne doivent pas être défavorables aux agents.** Pour la **CFTC**, il ne pourra y avoir de véritable transition environnementale réussie qu'en gardant constamment le souci du social !

La **CFTC** vous remercie de votre attention.

## La CFTC aux côtés de tous les agents

*1919-2023 – Depuis plus de 100 ans, un syndicalisme constructif au service des femmes et des hommes*

---

**Syndicat CFTC Ville de Paris**

2 bis, square Georges Lesage - 75012 Paris

Tél. 01 43 47 84 70 - Courriel : [syndicat-cftc@paris.fr](mailto:syndicat-cftc@paris.fr)

---

Retrouvez votre actualité et vos contacts CFTC sur [syndicat-cftc.fr](http://syndicat-cftc.fr)



## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Point 1 : prime pouvoir d'achat exceptionnelle.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

L'UNSA avait demandé la transposition de cette prime à la Ville de Paris, après la mise en place à l'État, en une fois et avant la fin de l'année, ce qui va être fait et nous nous en réjouissons, même si l'UNSA ne peut que regretter que le décret laisse de côté les vacataires.

Le nombre de bénéficiaires, 40 064 sur un total d'environ 53 000 agents en équivalent temps plein, traduit la faiblesse des rémunérations à la Ville.

La catégorie A, pour une fois non sortie du dispositif, est représentée à hauteur de 6.5%, même si ces situations peuvent s'expliquer par des situations particulières de demi-traitements ou de temps partiel.

La catégorie B représente 23%, la catégorie C 68.6% et les AssMat/AssFam 1.90%. Petite cartographie du personnel de la Ville de Paris.

La définition de la rémunération reste à préciser en séance, surtout qu'elle s'apprécie sur une année glissante de juillet 2022 à juin 2023. S'agit-il bien de l'ensemble des rémunérations brutes y compris les heures supplémentaires et autres primes récurrentes ou non ? nous souhaiterions connaître le périmètre exact que recouvre la mention « rémunération brute », équivalent au montant brut imposable figurant sur les fiches de paie minoré de certains éléments de rémunérations ? si tel est le cas lesquels ?

L'UNSA a donné un **avis favorable** à ce point de l'ordre du jour.



## **Déclaration de l'UNSA au CST Central du 22 novembre 2023**

Objet: Effectif des PVP

Madame la Présidente,

Avec une suppression de 16 postes au budget primitif emploi 2024 , le corps des PVP paie un lourd tribut au redéploiement. Nous totalisons une perte de 60 postes depuis 2018. Certes nous devons prendre en compte la baisse de la démographie scolaire. Mais cela va au-delà et impact durement les conditions de travail de nos collègues.

Vous ne prenez toujours pas en compte notre demande dédoublement des classes de cp, ce1 en réseau d'éducation prioritaire +.

Par ailleurs plus de 300 heures supplémentaires annuelles sont effectuées cette année par nos collègues professeurs d' EPS correspondant à 13 postes manquants.

124 heures supplémentaires annuelles en arts plastiques correspondant à 7 postes , plus de 200 Heures supplémentaires annuelles en éducation musicale correspondant à 10 postes.

Compte tenu des départs en retraite d'ici 2025 et même avec une prévision de 150 classes en moins l'an prochain dans les écoles élémentaires correspondant à 10 postes, le déficit de postes sera tel qu'il ne permettra plus d'assurer correctement la mission.

Nous n'appelons donc pas ça un redéploiement "proportionné" mais une purge.

Nous avons appris dans le même temps l'ouverture d'un concours EPS avec 10 postes seulement offerts sur liste principale sans qu' aucune information nous ait été transmise en amont en CST de direction. Ce n'est pas l'idée que nous nous faisons d'un dialogue social constructif.

L'idée de démocratisation de l'accès à l'éducation artistique et culturelle et à l'éducation physique et sportive est-elle donc devenue une utopie à la Ville ?

Madame la Maire, dites-nous clairement aujourd'hui, la disparition du corps des professeurs de la Ville est-elle programmée?

Merci de votre attention.



## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Point 2 : Budget primitif emploi 2024

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord nous tenons à remercier les équipes de la DRH et de la DFA pour l'importance du travail fourni pour ce budget et les documents complémentaires reçus tels les tableaux annexes par Direction.

Nous restons dans l'attente de la communication des annexes patrimoniales, cartographie par catégories, c'est-à-dire les états du personnel par corps et par grade (requête Totem).

Si l'on s'en tient à la récapitulation générale, on trouve en effet 1039 créations de postes budgétaires.

Concernant les directions gagnantes et perdantes, à première vue, la DPMP avec 359 postes semble l'emporter. Nous allons donc faire un focus sur ce point.

Mais à y regarder de plus près, nous sommes loin de la création annoncée de 359 postes en police municipale parisienne. Seuls 120 postes d'agents de police municipale sont créés, le reste est composé de 200 agents d'accueil et de surveillance, de 25 chefs de service de police municipale et de 5 directeurs de police municipale.

S'il faut saluer la création de 200 postes d'agents d'accueil et de surveillance, ce qui est une première depuis de très nombreuses années, il serait intéressant de savoir dans quel service ces derniers vont être affectés : espaces verts ? médiations ? Les missions des agents d'accueil de surveillance sont-elles évolutives et leur périmètre va-t-il s'accroître ?

Surtout, il ne faudrait pas que ces recrutements viennent pallier au manque d'attractivité de la police municipale.

Dans ce contexte, nous demandons que les agents policiers municipaux brigadier et brigadier-chef qui sont actuellement en catégorie C passent en catégorie B, que les chefs de service de police municipaux qui sont actuellement en catégorie B soit positionnés en catégorie A et les directeurs de police municipale en catégorie A+.

Cette revendication est corrélée au niveau national.

Enfin pourquoi 5 postes de directeur de Police Municipale? Le remplacement de chefs de division territoriale par des collègues appartenant au corps des Attachés est-il prévu? En effet, tous les postes issus du concours de 2022 n'ayant pas été pourvus.

Cependant, à y regarder de plus près, de ces 1039 créations de postes, il convient d'enlever 444,5 postes se décomposant en 423,5 redéploiements et 21 changements de périmètre ainsi que 322 postes de résorption de l'emploi précaire.

Si déprécier des emplois en les intégrant aux effectifs de la Ville est une démarche positive, ils ne peuvent cependant être présentés comme des créations de postes. C'est d'ailleurs ce qui a été indiqué dans le glossaire du budget emploi fourni l'an dernier.

D'ailleurs grâce au glossaire, nous savons également que le redéploiement équivalant à une suppression de poste, le solde net, c'est-à-dire les seules vraies créations de postes, se situent donc à 272,50 postes budgétaires.

Alors que nombre de services se trouvent aujourd'hui et depuis des mois, voire des années en situation dite « de tension » du fait de postes vacants ou visiblement en sous effectifs, ce budget emploi 2024 laisse dubitatif pour ne pas dire incrédule.

L'UNSA a donné un **avis défavorable** à ce point de l'ordre du jour.

DÉCLARATION UNSA



## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Point 3 : PDAP

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

La ville de Paris nous propose un PDAP 3 pour la période 2024-2030 avec un catalogue de bonne intention décliné par chantier.

La création de la DTEC (Direction de la Transition Écologique et du Climat) en 2022 nous montre que la ville veut agir en profondeur pour préserver la vie et la santé de notre belle planète, mais nous doutons tout de même qu'au seul niveau de l'échelon parisien, celle-ci peut y arriver sans l'adhésion des partenaires (de l'État, la région, la RATP, les entreprises extérieures, collectivités voisines, et autres...) et de ses administrés, sans oublier les acteurs du quotidien « les agents ».

**Le chantier 1**, nous explique par ses fiches d'actions la réduction de la flotte de véhicules motorisés, l'évolution du parc motorisé par des véhicules à motorisations décarbonnées, la transformation de l'offre d'avitaillement, la mobilité douce pour les agents, etc.

Même si nous comprenons la démarche d'une mobilité moins émissive en CO2, nous nous interrogeons sur la réduction de la flotte de véhicule léger par la suppression purement de ceux-ci, sans un remplacement à l'identique, alors que pour certaines directions comme la DPMP, les effectifs ont été revus à la hausse. Pour preuve, cette direction a besoin de fonctionner à toute heure et les agents doivent pouvoir se déplacer en toute sécurité par des moyens adaptés. Lorsque le policier municipal appréhende en flagrant délit, il doit conduire la ou les personnes dans les meilleurs délais devant l'officier de police judiciaire (OPJ) territorialement compétent, Art 73 du code de procédure pénal. Il faut rappeler également que les agents de police municipale sont de plus en plus à pied sur la voie publique avec des équipements lourds et contraignants qui participent à accentuer les troubles musculo-squelettiques.

Il nous paraît donc nécessaire que soit gardée une flotte de véhicule conséquente face à ces besoins.

**Le chantier 2**, l'accompagnement des changements de pratiques des agents par la mobilité douce et partagée, de pouvoir bénéficier de la semaine de 4 jrs, faciliter l'accès au logement social et le développement des espaces de travail partagés.

Le covoiturage pourrait être mieux utilisé par des affectations ciblées géographiquement et en concordance avec les lieux d'habitations des agents.

La semaine de 4 jrs pour les métiers non-télétravaillable comme les personnels de la DFPE et dont l'annonce a été faite dans les médias par votre prédécesseur nous paraît difficile à mettre en place du fait d'un manque de personnel, d'un manque d'attractivité et d'une moyenne d'âge quelque peu élevée... L'amplitude journalière sur 4 jrs pour ces métiers difficiles ne risque-t-elle pas d'être un facteur à risque comme l'épuisement au travail ? Des études ont-elles été menées par le service de prévention de cette même direction ?

D'ailleurs nous rappelons ici que notre organisation syndicale est en intersyndicale depuis plusieurs mois pour dénoncer leurs conditions de travail ainsi que pour l'obtention d'une prime équivalente à celle du plan Ségur.

La facilitation à l'accès au logement social par l'engagement de certaines mairies d'attribuer 1 logement sur 4 aux agents est pour nous une bonne nouvelle, il faut que la ville continue son effort d'attribution et persuade les mairies non-signataires de s'engager en ce sens.

La fiche 14, renforcer les offres de l'AGOSPAP, l'UNSA y voit simplement un effet d'annonce car nous n'avons ni les détails des offres, ni la manière dont celle-ci va les proposer. D'ailleurs, l'UNSA demande la revalorisation de la subvention par la ville, nous l'avons rappelé récemment, en effet, celle-ci n'a pas été revalorisée depuis plusieurs années.

Nous nous étonnons que dans ce chantier rien ne soit mentionné sur le télétravail.

**Le chantier 3**, Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'administration parisienne par des défis collectifs nous montre une fois de plus que l'adhésion des mêmes acteurs depuis le PDAP 1 est difficile tant les enjeux sont compliqués et difficiles à appréhender même avec une communication renforcée, car c'est bien le coût financier qui dissuade nos collègues.

Accompagner financièrement les agents par la gratuité des frais de déplacement (Pass-Navigo, Vélib), par la suppression de la fiscalité sur les achats de matériel adapté pour une mobilité douce permettrait l'adhésion de tous pour une transition écologique responsable.

La ville de Paris par son plan dévoile les grandes lignes, les bonnes intentions sont là, mais notre organisation syndicale reste en appétit et attendra le plan de revoyure à mi-parcours soit en 2027 pour voir si les actions définies dans ce catalogue seront porteuses et concluantes.

L'UNSA s'est **abstenu** sur ce point.





## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Point 4 : Forfait Mobilité Durable.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Le décret 2020-1547 du 9 décembre 2020 avait instauré la possibilité pour les collectivités locales de verser un forfait mobilités durables destiné à indemniser les agents ayant recours à des modes de déplacements durables pour se rendre au travail, cumulable avec le remboursement du Navigo.

Le décret 2022-1557 du 13 décembre 2022 a modifié ce dernier décret pour tenir compte de la publication du Code Général de la Fonction Publique.

L'UNSA a dès la parution des textes permettant une application aux collectivités locales, demandé son application à la Ville de Paris.

Ce forfait va maintenant être intégré dans l'ordre juridique de la Ville pour bénéficier à nos collègues à compter du 1er janvier 2024 ; nous ne pouvons que souscrire enfin à cette mise en place.

L'UNSA a donné un **avis favorable** à ce point de l'ordre du jour.



CST Central du 22 novembre 2023  
Déclaration Point 5 :  
Point Formation : décret du 22 juillet 2022.

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Comme indiqué dans la note de présentation p.1 avant dernier § : Les agents prioritaires visés par le CGFP bénéficieront désormais d'un accès de droit aux formations quand elles sont organisées par la Ville et pourront prétendre à au moins une formation professionnelle non organisée par la Ville par période de 3 ans et non 5 ans comme à l'origine.

Cette modification demandée par l'UNSA a été prise en compte.

L'UNSA a donné un **avis favorable** à ce point de l'ordre du jour.



## CST Central du 22 novembre 2023 Déclaration Point 6 : Indemnité Forfaitaire d'Itinérance

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Ce point propose une modification des modalités de versement de l'indemnité forfaitaire d'itinérance (IFI), ce dernier devant « être sécurisé sur le plan réglementaire en définissant clairement des critères d'éligibilité, critères conformes à la réglementation [...] ».

« Sur cette base, des critères d'attribution de l'IFI ont été proposés et arbitrés : itinérance quotidienne, incompatible avec l'utilisation d'un véhicule de service, pas d'attribution aux cadres A (sauf A opérationnels), pas d'attribution aux agents qui exercent par nature leur missions sur l'espace public. »

Ainsi, « les agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement d'équipes » ne seront plus éligibles au versement de cette indemnité. S'agit-il d'un ostracisme contre les catégories A, dans la suite logique de l'attribution de la billetterie des JO ou des RPP ?

« Actuellement 3 194 IFI sont attribuées par les directions. La mise en œuvre des nouvelles règles aura pour conséquence le maintien de 1 601 IFI et l'arrêt de 1 593 IFI », soit près de la moitié.

Si « Un principe de compensation a été acté afin que les agents qui ne seraient plus éligibles n'enregistrent aucune perte de rémunération », cela signifie, qu'au gré des remplacements, 50% des agents anciennement éligibles ne le seront plus. La question se pose de savoir pourquoi ils ne le sont plus.

Si l'UNSA ne peut qu'approuver la compensation mise en place pour que les personnels bénéficiant de cette indemnité ne voient pas leur pouvoir d'achat baisser,

- elle ne peut que regretter que la Ville de Paris restreigne les fonctions en bénéficiant. En effet, la nature des fonctions itinérantes étant déterminée par l'organe délibérant de la commune, conformément à l'article 14 du décret 2001-654.
- Et elle s'interroge sur le choix de l'imputer en code paie en IFSE soignée et donc pérenne et non en indemnité spécifique, mais également sur la sécurité juridique et comptable de cette IFSE.

Ce projet vise à éteindre les anciens dispositifs d'IFI, à attribuer un certain nombre d'IFI aux directions par arrêté, puis à désigner les bénéficiaires par les différentes directions par arrêté également.

Cependant, mis à part ces chiffres succincts, aucune étude d'impact précise n'a été présentée : quels sont les postes qui ne sont plus éligibles ? Quelles sont les directions concernées ? Quelle est la ventilation par catégorie ?

Concernant le montant, après une fausse joie à la lecture de l'introduction au point, où l'indemnité était annoncée de 2010 à 2030 €/an, celle-ci s'élèvera conformément au projet de délibération de 210 à 230 € par an, montant certes non négligeable, mais l'article 1 de l'arrêté du 28 décembre 2020 visé dans la présente délibération précise que le montant maximum de cette indemnité aurait pu atteindre 615 €/an.

Pour l'UNSA la Ville de Paris est loin du compte de ce qu'elle aurait pu faire...

L'UNSA a donné un **avis défavorable** à ce point de l'ordre du jour.



## CST Central du 22 novembre 2023 Point 7 : Renouvellement de la convention FIPHFP

L'UNSA a émis le vœu de procéder au vote de la convention FIPHFP au lieu d'une simple communication pour information ceci, afin de montrer l'intérêt des organisations syndicales au renouvellement et au contenu de cette convention.

L'administration a mis au vote cet amendement qui a été adopté à l'unanimité.

Suite à ce vote, l'UNSA a donc donné un **avis favorable** au renouvellement de la convention

DÉCLARATION UNSA



## **Question de l'UNSA au CST Central du 22 novembre 2023**

Objet: poste de directeur de projet data management au BP emploi 2024

Madame la Présidente,

Nous découvrons dans le budget emploi 2024 la création d'un poste de directeur de projet data management financé par la société Bloomberg LP. Nous souhaiterions avoir des précisions sur la nature des relations qu'entretient la Ville avec cette société ou fondation, nous attirons votre attention sur le fait que celle-ci a récemment défrayé la chronique pour des accusations d'espionnage et d'utilisation frauduleuse de données.

Merci de votre attention.



# Communiqué UCP

23 novembre 2023

**CST Central de la Ville de Paris**

du 22 novembre 2023

## **Déclaration de l'UCP relative au budget primitif emplois 2024**

*Madame la Maire, Madame la Secrétaire Générale, Mesdames, Messieurs,*

***Il nous est demandé de nous exprimer sur un budget emplois 2024 qui se traduit par un solde positif de + 594,5 postes.***

*Depuis que Bertrand Delanoë avait décidé en 2010, incité par la Chambre Régionale des Comptes, de soumettre le budget emplois aux organisations syndicales avant de le présenter au Conseil de Paris, l'UCP s'efforce d'analyser les documents qui lui sont transmis dans ce cadre et dispose d'un recul de 13 années : nous avons eu à nous exprimer pour la première fois sur ce qui s'appelait « budget primitif emploi 2011 » lors d'une séance du comité technique paritaire le 10 décembre 2010.*

*Nous avons connu des années d'opulence, 2014 et 2015 au cours desquelles ce fut principalement l'aménagement des rythmes éducatifs qui avait conduit à des créations de postes importantes, le record étant 802 créations en 2015, nous avons connu des années modérées comme 2016 et 2020, des années de « vaches maigres » 2013 et 2017, au cours desquelles le solde était nul, les créations annoncées étant compensées à l'unité près par les redéploiements, et les années « noires » que furent 2018 avec un solde négatif de 23,5 postes et 2019 avec un solde négatif de 19 postes.*

*Nous sommes effectivement revenus à une période « opulente » s'accompagnant de création de plusieurs centaines de postes : +313,5 en 2022, +345 en 2023 et donc 594,5 pour 2024. Ces chiffres, qui pourraient être qualifiés d'excellents ne coïncide malheureusement pas avec le ressenti des directions de la Ville, confrontés régulièrement à des manques d'effectifs pour faire face à des missions nouvelles, comme par exemple l'ouverture de nouveaux équipements ou l'application de contraintes nouvelles, telles les obligations vaccinales, la lutte contre les exclusions et les punaises de lit et bien sûr la mise en accessibilité d'équipements (à la DJS notamment).*

***L'UCP est bien entendu convaincue que la Ville a besoin de ces créations pour assurer un fonctionnement plus satisfaisant au bénéfice de ses administrés.***

*En suivant l'ordre du document de présentation, modèle d'autosatisfaction, qui nous est soumis et en croisant avec les données de la délibération :*

*- Nous nous réjouissons de la création de 359 postes supplémentaires au sein de la Direction de la police municipale et de la prévention, l'UCP ayant depuis de nombreuses années défendu la création de cette police municipale que souhaitait la grande majorité des agents de la DPP puis de la DPSP et qui vient d'ailleurs de fêter le samedi 18 novembre, son deuxième anniversaire.*

- Dans la rubrique « transition écologique et défi climatique » parmi les 30 postes annoncés à la DEVE, ne sont prévus que les renforcements de deux divisions territoriales, celles du 17ème et celle du 18ème arrondissement, il y aura, espérons-le, des efforts consentis pour les prochaines années au bénéfice des autres divisions, pour le reste, comme souvent, du saupoudrage destiné aux autres services de la DEVE. L'affirmation concernant les créations de postes à la DPE, annoncées à + 32, sont contredites en utilisant le calcul faisant le cumul des mouvements prévus (renforcement, changement de périmètre, transfert, transformation, résorption emploi précaire et redéploiement) qui aboutit à la conclusion qu'in fine, l'effectif de la DPE progressera de 0 !

- Le renforcement des sections territoriales de voirie de 14 postes est plutôt une bonne nouvelle, même s'il s'agit davantage d'une logique d'affichage vis-à-vis des mairies d'arrondissement, et regrettons que le renforcement des services supports de la DVD ne soit pas prévu.

- Les créations de postes prises en charge par l'Agence régionale de santé sont appréciables, ainsi que celles prises en charge en partie par la Caisse d'allocations familiales, celle financée par Bloomberg LP, groupe financier américain, est plus difficile à comprendre.

- La création de postes accompagnant l'ouverture ou la transformation de nouveaux équipements (à la DAC, la DASCO, la DJS, la DFPE, la DDCT, la DSP) apparaît évidente, en espérant que ces créations seront suffisantes.

- Les directions listées dans la catégorie « services généraux » voient en première approche leurs effectifs évoluer favorablement : DAJ + 3 postes, DCPA + 10 postes, DDCT + 10 postes, DRH + 10 postes, DSIN + 8 postes, DFA + 4 postes). En y regardant de plus près et en reprenant le calcul expliqué à l'instant, les chiffres sont tout autres : la DCPA perdra finalement 9 postes, la DDCT en perdra 13, la DRH en perdra même 32 !

- La diminution de 49 postes aux TAM mérite une explication, car il s'agit d'un chiffre totalement inédit. Que les chauffeurs d'élus soient désormais regroupés dans des pools n'est pas une nouveauté, mais que toute la partie logistique et transports soit à ce point amputée est particulièrement inquiétant et inacceptable pour l'UCP.

- Les directions bénéficiaires seront (comme évoqué à l'instant) la DPMP, + 359 postes, la DEVE + 29 poste, la DAJ + 3 postes, la DFA + 4 postes, la DFPE + 24 postes, la DJS + 23 postes, la DICOM + 1 poste, la DLH + 7 postes, la DSIN + 7 postes, la DSOL + 7 postes, la DSP + 29 postes, la DTEC + 1 poste, la DU + 5 postes, la DVD + 20 postes, le chiffre de la DASCO nécessite une explication car il aboutit à + 206 postes résultant de la résorption de l'emploi précaire par la création notamment de 150 postes d'adjoints d'animation.

- Les directions perdantes, au-delà de la DCPA, de la DDCT, de la DILT, et de la DRH déjà évoquées, sont la DAC - 81 postes, et la DAE - 9 postes.

L'UCP se réjouit des 17 emplois de chefs de service administratif et des 17 emplois de chef d'arrondissement créés dans le cadre de ce budget emploi, sujet que nous avons évoqué avec vous, Madame la Présidente, lors de notre rencontre du vendredi 10 novembre.

Ce sont bien les redéploiements qu'il faut examiner, dont le document de présentation affirme de manière presque provocante qu'il s'agit d'un plan proportionné. Sans surprise, l'UCP affirme depuis toujours (comme l'avait d'ailleurs fait l'élu chargé des personnels il y a quelques années) que les redéploiements sont des suppressions de postes, elles doivent selon nous être critiquées. Entre le texte de présentation que les conseillers de Paris liront (peut-être) et l'analyse des tableaux, les résultats ne sont vraiment pas les mêmes, comme je viens de le démontrer.

**Malgré certains points positifs, l'UCP est particulièrement choquée par la suppression plus qu'arbitraire des postes de conducteurs à la DILT et votera donc contre le projet de budget emplois 2024.**

**Après une suspension de séance initiée par l'Adjointe à la Maire en charge des Ressources Humaine, 2 amendements ont été proposés par l'Administration :**

- **Annulation de la suppression des 50 postes de conducteurs des TAM (en réponse à la demande de l'UCP) ;**
- **Amplification des recrutements pour pourvoir les postes vacants, avec un bilan qui sera soumis au RSU (en réponse à la demande de toutes les Organisations Syndicales).**

**L'UCP a pris en compte ces éléments nouveaux et positifs en votant favorablement le projet de délibération emplois 2024.**

**UCP**

[Syndicat-UCP-1@paris.fr](mailto:Syndicat-UCP-1@paris.fr)

**2 bis, square Georges Lesage - 75012 PARIS**