

Comité Social Territorial de la DEVE

22 juin 2023

Déclaration d'ouverture de la CFTC

Monsieur le Président, Madame la Directrice, Mesdames, Messieurs,

Parmi les très nombreux points à l'ordre du jour de ce comité social territorial, **le bilan social 2022 de la DEVE** mérite une attention toute particulière car il apporte d'**importants éclairages sur la situation de la direction** et représente un **très important travail pour lequel la CFTC remercie le SRH et les services qui y contribuent.**

Sur la forme, il n'est guère modifié. Cependant l'obligation du rapport social unique (RSU) institué par la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 a amené la DEVE à travailler sur la présentation de son bilan social. En effet, même si les directions demeurent libres dans l'élaboration de leur bilan social, **l'obligation d'une présentation du RSU avant le 30 juin de chaque année en CST Central avec la mise en perspective des données sur 3 ans permet plus facilement d'analyser les données.**

Pour la **CFTC**, une comparaison des données sur 5 ans serait beaucoup plus significative que les 3 ans proposés actuellement.

Sur le fond, la CFTC souligne comme chaque année **trois données préoccupantes : le constat de trop nombreux postes vacants, la poursuite du vieillissement des agents de la DEVE, la forte augmentation du nombre de non-titulaires.** Trois données sous-tendues par **un dénominateur commun** : la question de l'attractivité de la Ville.

En 2022, les vacances de postes sur les emplois permanents sont évaluées à 297 (Bilan social DEVE p. 10). **En réalité, le nombre exact s'obtient par la comparaison entre l'effectif budgétaire à fin décembre (incluant le BS) soit 3 264 équivalents temps plein (ETP) (Bilan social DEVE p. 10) et l'effectif réel également en ETP soit 2 948 ETP (RSU Ville 2022 p. 61).** Cet écart correspond alors **des vacances à hauteur de 316 ETP** soit près de **9,7 % de vacances** contre 293 ETP en 2021 : **9 % de vacances**, 364 ETP en 2020 : **11 % de vacances**, 343 ETP en 2019 : **10 % de vacances** et 280 ETP en 2018 : **8 % de vacances.**

229 adjoints techniques manquent dans les jardins ou ateliers et 8 agents de la surveillance dans les cimetières ou dans les bois.

Le manque de cadres techniques est aussi désolant avec :

- 9 postes vacants d'**Ingénieurs Cadres Supérieurs des Administrations Parisiennes (ICSAP) : plus d'un tiers de postes vacants ! pour 11 postes en 2021**
- 4 postes vacants de **Chef d'Exploitation** soit environ 1/3 de l'effectif.
- 27 postes vacants pour **les Agents de Maitrise** soit 1/3 de l'effectif.

Sans oublier le personnel administratif

- 4 postes vacants d'adjoints administratifs soit plus de 4.5% de vacances

Malgré des campagnes de recrutement plus pertinentes, **les vacances de postes restent beaucoup trop nombreuses à la DEVE**. Alors que des **efforts supplémentaires** sont **demandés** aux agents dans la perspective des **Jeux de 2024** et du **verdissement accéléré** de la Ville pour répondre aux enjeux climatiques, **ces postes vacants représentent surtout des surcharges de travail pour les agents en poste et ce d'autant plus que l'âge moyen des agents reste très élevé : 47 ans en 2022 comme en 2021 contre 45,5 ans en 2017** et que **l'effectif des 50 ans et plus continue d'augmenter : 47,3 % du total des agents en 2021 contre près de 47 % en 2020 et 46 % en 2019**.

Ce qui est inquiétant, c'est l'augmentation du nombre d'agents de plus de 65 ans. Il est passé de **29 agents** en 2020 à **39 agents** en 2021 et à **43 agents** en 2022.

Une alternative au manque de candidats au concours : le recrutement de contractuels

Une des réponses de la Ville aux pénuries d'effectifs est le **recrutement de non-titulaires sur des emplois permanents**. C'est particulièrement le cas à la DEVE où **ce nombre continue d'augmenter avec 3.9% de l'effectif en 2020, 6.1% en 2021 et 8% en 2022**.

La **CFTC** s'interroge sur l'avenir de la **politique de recrutement de la Ville**. Comment la **DEVE** fera-t-elle face aux départs prochains des 373 agents qui ont aujourd'hui 60 ans et plus, qui recrutera-t-elle ? Que proposera la Ville à ces futurs embauchés ? Autant de questions sur lesquelles la **CFTC** attend des réponses de la Ville.

Le sujet majeur RH est devenu aujourd'hui pour la Ville celui de l'attractivité : avec les pertes de congés, le temps de travail en hausse pour la majorité des agents, l'augmentation du coût de la vie aggravée par l'incertitude économique sur l'énergie et l'alimentation, les difficultés de logement et de transport, une charge de travail en augmentation et des espaces verts sursollicités, des rémunérations faibles => **la Ville n'attire plus assez ! L'un des leviers est de proposer plus de logements en foyers pour attirer les jeunes**.

La **CFTC** regrette cette situation et vous demande, Monsieur le Président ainsi qu'à tout l'Exécutif parisien des **mesures fortes et novatrices pour restaurer l'attractivité d'un service public parisien dont les agents souhaitent rester fiers**.

Merci de votre attention.

La CFTC à votre écoute et à vos côtés