

Comité social territorial central 28 septembre 2023

Compte-rendu CFTC

- RATIOS PROMUS/PROMOUVABLES 2024-2026
 - COUVERTURE PREVOYANCE
- BILAN DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Le Comité social territorial (CST) central de la Ville s'est réuni en présentiel jeudi 28 septembre 2023 sous la présidence d'Antoine GUILLOU, adjoint à la Maire en charge des ressources humaines.

La CFTC dans sa [déclaration d'ouverture](#) a insisté sur deux points essentiels : la défense du pouvoir d'achat des agents et l'impératif de recrutement pour faire disparaître les trop nombreux sous-effectifs qui pèsent souvent lourdement sur l'activité des services de la Ville.

À l'ordre du jour du CST, trois points soumis pour avis au vote des organisations syndicales :

- ✚ L'approbation des PV des CST centraux des 30 mai, 13 et 21 juin 2023 ([avis rendu favorable, pour chacun des 3 VOTES : 14 voix POUR et un élu ne prenant pas part au vote](#))
- ✚ Le projet de fixation des ratios promus / promouvables (RPP) pour la période 2024-2026
- ✚ La proposition de revalorisation par la Ville de l'allocation prévoyance pour la couverture prévoyance des agents de la collectivité parisienne

Un point pour information :

- ✚ Le bilan des élections professionnelles 2022

RATIOS PROMUS / PROMOUVABLES 2024-2026 (vote pour avis)

LES RATIOS PROMUS/PROMOUVABLES (RPP) DÉTERMINENT LE POURCENTAGE D'AGENTS PROMOUVABLES AU GRADE SUPÉRIEUR ET QUI SERONT EFFECTIVEMENT PROMUS SUR L'ANNÉE.

Le dispositif RPP 2024-2026 fixant les taux pour 3 ans (2024-2026) sera présenté au Conseil de Paris d'octobre.

Présentation du dispositif :

Pour les agents de catégorie B et les C : des ratios fixés à 100 % ➔ Une victoire pour les agents, une grande satisfaction pour la CFTC qui a toujours porté historiquement cette demande !

Les campagnes de promotion couvrent deux ou trois années. Celle de **2024-2026** sera marquée par la **fixation à 100 % des RPP des catégories B et C**. Cela signifie que **tout agent C ou B remplissant les conditions pour accéder au grade supérieur serait promu sur l'année** : soit un **presque doublement du nombre total de B et C promus sur 2024** (cf. tableau ci-dessous).

	Promus 2023	Promus 2024	
B	1 072	1 757	+ 64 %
C	2 414	4 890	+ 103%
Total	3 486	6 647	+ 91 %

Sur toute la période 2024-2026, près de 4 000 B et un peu plus de 10 000 C devraient être ainsi promus soit plus de 1 500 par rapport à la période 2021-2023.

[» Présentation de la Ville](#)

Pour les agents de catégorie A : des augmentations ciblées revues à la hausse (doublement par rapport à la proposition initiale de l'Exécutif) pour de nombreux corps (+ 10 ou + 20 points de pourcentage par rapport aux taux de 2023) ➔ Pour la CFTC, une avancée positive (154 promotions supplémentaires sur 2024) obtenue en intersyndicale (3 OS) par la négociation

Augmentation de 20 points de pourcentage sur les grades des corps en tension : personnel paramédical et médicotechnique, Conseillers socio-éducatifs (CSE), Assistants socio-éducatifs, AJE, Éducateurs de jeunes enfants (EJE), Infirmiers, Puéricultrices, Psychologues, Sages-femmes, Professeurs de la Ville de Paris (PVP).

Augmentation de 10 points de pourcentage sur les grades des corps suivants : Attachés, Ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes, Bibliothécaires, Conservateurs des bibliothèques, Conservateurs du patrimoine, Professeurs des conservatoires, Directeurs de conservatoires, Chargés d'études documentaires, Conseillers des activités physiques et sportives et de l'animation, Chefs de tranquillité publique et de sécurité (CTPS), Professeurs de l'école du Breuil, Professeurs de l'ESPCI, Maîtres de conférence de l'ESPCI.

Pourcentages inchangés sur 9 grades concernant 4 corps: ICSAP, Médecins, Administrateurs, Architectes voyers

[» RPP 2024-2026 – Catégorie A - taux 2023 - promos 2021/2023 – promos 2024](#)

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (8 votes POUR, 7 ABSTENTIONS)

Explication du vote **CFTC** :

La **CFTC** se félicite de ce passage à 100 % pour les C et les B qui répond à une **demande « historique » de notre organisation** et rappelée dans toutes les réunions des années précédentes sur ce sujet. Cependant lors des campagnes passées, la **CFTC** n'a jamais choisi le « tout ou rien » en s'arc-boutant sur le 100 % mais a toujours privilégié la **négociation pour obtenir les meilleures augmentations possibles pour un maximum d'agents** tout en continuant à viser le **100 % comme objectif final**. La **CFTC** est satisfaite pour tous les agents qui vont en bénéficier. Aujourd'hui se réalise la concrétisation de nos efforts et demandes en faveur des C et des B.

En ce qui concerne les **agents de catégorie A**, la **CFTC** a porté et soutenu en intersyndicale **plusieurs amendements pour améliorer les pourcentages initialement proposés** par l'Exécutif. Cette demande a porté ses fruits et **notre demande a été en partie entendue** puisque l'augmentation du pourcentage **pour les corps en tension est passé à + 20 % (au lieu de + 10 %) et + 10 % (contre + 5 % proposés initialement) pour les autres corps** (à l'exception des 4 corps dont les taux pour 9 grades ne changent pas : ICSAP, Médecins, Administrateurs et Architectes voyers). **Pour la CFTC notre objectif reste cependant que les agents A bénéficient tous à terme d'un égal accès aux 100 %**. Ce ne sera pas de trop de leur accorder au regard des conditions de travail parfois dégradées que vivent beaucoup d'entre eux (augmentation du stress, gestion d'équipe avec des postes vacants parfois trop nombreux, augmentation du volume des tâches à gérer, responsabilités accrues, déficit d'attractivité de la Ville ...).

Des promotions retardées d'1 ou 2 ans pour les agents sanctionnés

Sur l'impact des sanctions disciplinaires sur la promotion, la **CFTC** avait déjà pointé en pré-CST, **l'incohérence de pointer les « avertissements », sanction du 1^{er} groupe qui ne doit pas figurer au dossier de l'agent !** Donc théoriquement non-recensable et qui ne peut faire l'objet d'un recours ! L'Exécutif a tenu compte des remontées des organisations syndicales et a indiqué en réunion du CST que **les avertissements ne seraient finalement pas retenus pour « déposer » un agent**.

Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire verront leur **promotion retardée d'1 an pour deux sanctions du 1^{er} groupe** (blâme et exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours) et **de 2 ans pour toutes les sanctions prononcées en conseil de discipline et relevant du 2^{ème} groupe** (ex : exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours) **et du 3^{ème} groupe** (rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans).

Le report de promotion débute à compter de la date de l'arrêté prononçant la sanction.

Nouvelles règles d'assiette et de nomination

Avant, les promotions de l'année N étaient assises sur l'assiette des promouvables de l'année N-1. À partir de 2024, **les promotions de l'année N seront assises sur les promouvables de l'année N et les nominations prendront effet à la date de la promouvabilité.**

Exemple avant 2024 : un agent promouvable en 2022 voyait sa situation examinée en 2023. S'il était promu en juin, sa promotion était prise en compte financièrement comme étant intervenue au 1^{er} janvier 2023.

Exemple à partir de 2024 : deux agents sont promouvables l'un à partir du 1^{er} mars 2024, l'autre au 15 octobre 2024, ils verront leur situation examinée en 2024. Si la liste des promus sur le tableau d'avancement est publiée au 1^{er} juin, la prise d'effet administrative et financière de leur promotion interviendra pour le premier au 1^{er} mars 2024 (la date où il remplit effectivement les conditions de promouvabilité) et au 15 octobre 2024 pour le second.

À la demande de la **CFTC**, les tableaux d'avancement seront adressés en amont aux responsables des 7 organisations représentatives à la Ville.

COUVERTURE PREVOYANCE (vote pour avis)

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (4 votes POUR, 6 ABSTENTIONS, 5 votes CONTRE)

Explication de vote :

En 2019, la **CFTC** avait voté **POUR** la mise en place de cette couverture « prévoyance » qui permet le maintien de la rémunération en cas de maladie au-delà des 90 jours. Dans le contexte d'inflation actuel, la **CFTC** regrette l'augmentation du taux décidée par le prestataire mais permise par le contrat. Cependant la **CFTC** juge positive la proposition d'engagement supplémentaire de la Ville pour compenser en partie le surplus de cotisation. Bien que nous aurions souhaité une compensation plus forte, la **CFTC** a voté **POUR** cette évolution de l'allocation versée par la Ville car cette augmentation du financement sera favorable aux agents qui ont souscrit ou souscriraient à cette couverture « prévoyance ».

En **2020**, la Ville a signé avec Collecteam/Allianz, un prestataire extérieur, un **contrat pour une protection sociale complémentaire « prévoyance »**. Ce contrat comporte **trois garanties : maintien de salaire en cas de maladie, capital décès et rente d'invalidité**. Il est proposé aux agents des administrations parisiennes (Ville, CASVP, EPPM et depuis 2022 également à l'École du Breuil). 13 000 agents ont adhéré au contrat à ce jour.

Conformément aux clauses du contrat, le prestataire a la possibilité d'augmenter le taux de cotisation si l'équilibre du contrat n'est pas atteint (nombre encore insuffisant d'adhésions, âge moyen élevé des adhérents ...). Conclu initialement au taux de 1,44 % (2020) puis passé à 1,66 % (en 2023), **le taux de cotisation passera à 1,91 % au 1^{er} janvier 2024**.

La Ville estime le nouveau taux encore attractif compte tenu des garanties individuelles proposées et des prix du marché assurantiel actuel pour les contrats souscrits à titre individuel). **L'Exécutif propose** de soutenir l'accès des agents au dispositif en compensant à 50 % la hausse de tarif. Pour cela, elle **augmentera la participation de la Ville en relevant l' « allocation prévoyance » qui est fonction du montant des revenus bruts** (et plus favorable aux revenus modestes ou moyens).

Grille 2022 :

Revenus bruts	Jusqu'à 1 650 €	Jusqu'à 1 950 €	Jusqu'à 2 250 €	Jusqu'à 2 600 €	Jusqu'à 3 000 €	Au-delà de 3 000 €
Allocation versée par la Ville	100 %	20 €	16,50 €	14 €	11,50 €	9,50 €

Nouvelle grille proposée pour 2024 :

Revenus bruts	Jusqu'à 1 650 €	Jusqu'à 1 950 €	Jusqu'à 2 250 €	Jusqu'à 2 600 €	Jusqu'à 3 000 €	Au-delà de 3 000 €
Allocation versée par la Ville	100 %	23,50 €	19 €	16,50 €	13,50 €	11 €

[» Présentation par la Ville de l'avis relatif à la couverture prévoyance](#)

BILAN DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 (point pour information)

La DRH a présenté aux organisations syndicales le **bilan des dernières élections professionnelles**. Ces élections avaient été fixées au niveau national pour l'ensemble de la fonction publique (État, Hospitalière et Territoriale) sur une période de vote fixée **du 1^{er} au 8 décembre 2022**.

La DRH est consciente que **des évolutions devront être apportées pour les prochaines élections professionnelles prévues en 2026** (charte d'usage des moyens multimédias, communication ...) et ce quel que soit le mode de scrutin qui sera choisi.

Parmi les principaux éléments de ce bilan :

- **Un pilotage centralisé pour harmoniser les scrutins des trois entités juridiques (Ville de Paris, CASVP et EPPM)**. Chaque entité restait responsable de l'organisation et du pilotage de son périmètre. Les **Caisses des Ecoles**, établissements autonomes, organisaient indépendamment leur processus électoral en lien cependant avec le service de la restauration scolaire de la DASCO.

Pour la Ville :

- Un corps électoral de **59 256 électeurs inscrits** appelés à élire leurs représentants des personnels pour des **mandats de 4 ans** pour plus de **400 sièges**.
- **21 scrutins** :
 - ✚ **1 scrutin** pour l'élection du **comité social territorial (CST) central** (qui a remplacé l'ancien comité technique central) ;
 - ✚ **16 scrutins** pour élire les membres des **comités sociaux territoriaux de direction** ;

- ✚ 3 *scrutins* pour les **commissions administratives paritaires (CAP)** : les 3 CAP (A, B et C, une par catégorie hiérarchique, 48 représentants) qui ont remplacé les 49 anciennes CAP par corps (450 représentants) ;
 - ✚ 1 *scrutin* pour la **commission consultative paritaire unique (CCP)** : commission unique qui a remplacé les 3 CCP précédentes (une par catégorie hiérarchique : A, B et C).
- **Une participation globale (tous scrutins confondus) limitée à un tiers des agents** : avec **33,11 %** (en baisse de 3 points par rapport à 2018, la participation était alors de 36,19 %), la Ville fait moins bien que l'État (44,90 %) et que la fonction publique hospitalière (45,60 %) et un peu moins bien que l'ensemble de la fonction publique territoriale (37,80 %). **Sur le CST central, seuls 18 960 agents ont voté.** Les plus fortes participations pour l'élection des CST de direction concernent celles regroupant DLH-DU-DAE (51,47 %), la DVD (49,16 %) et celui regroupant CAB-IG-SG-DAJ-DICOM-DTEC (47,79 %).

Commentaire CFTC : nous considérons cette **participation trop faible**. Pour nous les **éléments d'explications** sont : le **choix d'un vote uniquement électronique**, les **difficultés de connexion** au site (complexité des opérations) et les **problèmes successifs de communication** (insuffisance des boîtes mails Zimbra compensées trop tardivement par la création de nouvelles boîtes mails, difficultés pour toucher et informer les agents n'ayant pas d'accès direct aux ordinateurs sur leur lieux de travail - principalement les agents de catégorie C qui sont majoritaires à la Ville). **La CFTC s'était opposée au vote TOUT électronique et avait demandé une possibilité complémentaire de vote à l'urne qui n'a malheureusement pas été acceptée.** Pour l'avenir, l'amélioration doit passer par une fiabilisation de boîtes mails des agents (une boîte pour chacun et de taille suffisante), une meilleure communication en amont des processus de vote et des formations plus efficaces à l'utilisation des outils informatiques.

- Une **participation plus forte sur le scrutin par CAP mais moindre qu'en 2018** (36,93 %) avec près de 42 % sur les A contre 49 % en 2018, 36 % pour les B contre 47 % en 2018 et 35,95 % pour les C contre 36,32 % en 2018), **moyenne sur le CST central mais en repli par rapport à 2018** (32 % contre 35 % en 2018) et les CST de directions (32,33 %) mais **assez faible sur la CCP (21,14 %)**

Commentaire CFTC : Le recul de la participation par rapport à 2018 est lié, comme expliqué précédemment, à la complexité pour participer aux scrutins même si l'on peut constater un maintien de la mobilisation des agents C. La faiblesse de la participation sur la CCP révèle **une « implication » moindre des agents contractuels sur le champ syndical**. C'est un point à surveiller particulièrement si le recours aux contractuels continue d'augmenter à la Ville, ce qui est probable au vu de la difficulté à recruter sur concours (nombre de candidats en baisse) et la « tentation » de la Ville d'y recourir plus largement pour des raisons « budgétaires » et de « souplesse de gestion ».

- **Une mobilisation forte des organisations syndicales, de la DRH et des SRH** : 16 réunions de concertation OS/DRH, 29 sites de vote mutualisés ouverts, 26 000 boîtes mail dédiées créées, une cellule d'assistance au vote accessible par mail et par téléphone.

Commentaire CFTC : la cellule d'assistance a recueilli plus de 3 700 appels (mais seulement 115 mails), les 29 sites de vote mutualisés ont accueilli près de 1 300 votants sur les 5 jours ouverts de scrutin, preuve de l'utilité de l'accompagnement personnalisé et de la difficulté de nombreux agents à voter électroniquement sans aide extérieure.

La répartition des sièges :

- **CST central : 15 sièges de titulaires (+ 15 suppléants) étaient à pourvoir**

Trois organisations ont vu leur nombre de sièges de titulaires évoluer : la CGT avec 4 sièges (- 1 siège par rapport à 2018 avec 25,21 % des voix), l'UNSA avec 3 sièges (- 1 siège avec 19,49 % des voix) et le SUPAP-FSU avec 3 sièges (+ 2 sièges) avec 16,25 % des voix.

Les autres organisations conservent leur nombre de sièges précédents (parmi les OS représentatives, seules deux progressent en voix dont la CFTC) : la CFDT 2 sièges avec 10,19 %, l'UCP 1 siège (9,71 %), FO 1 siège (7,97 %), la **CFTC 1 siège (6,94 % contre 6,28 % en 2018)**, SUD 0 siège (1,11 %), la Confédération autonome du travail 0 siège (1,11%), Fédération autonome 0 siège (0,69 %) et Convergence CFE-CGC 0 siège (0,64 %).

- **CST de direction : 168 sièges de titulaires étaient à pourvoir**

La CGT obtient 45 sièges (- 3 sièges par rapport à 2018 avec 25,29 % des voix), l'UNSA 34 sièges (avec 20,23 %, nombre de sièges inchangé), le SUPAP-FSU 30 sièges (+ 13) avec 16,64 %, la CFDT 15 sièges (-5) avec 9,84 %, l'UCP 24 sièges (-7) avec 10,39 %, FO 10 sièges (+3) avec 8,02 %, **la CFTC reste stable à 6,86 % avec 8 sièges**, SUD 0 siège (stable) avec 0,94 %, Confédération autonome du travail 1 siège (+1) avec 0,77 %, Fédération autonome-Paris 0 siège (stable) avec 0,51 % et Convergence CFE-CGC 1 siège (+ 1) avec 0,52 % des voix.

- **CAP : 24 sièges de titulaires à pourvoir (8 sur chaque CAP)**

8 sièges sur la CAP A (UCP majoritaire avec près de 27 % des voix et 3 sièges)
8 sièges sur la CAP B (CGT majoritaire avec près de 23 % des voix et 2 sièges)
8 sièges sur la CAP C (CGT majoritaire avec près de 33 % des voix et 4 sièges)

Commentaire CFTC :

Sur la CAP A (17 % des agents de la Ville à fin 2022), l'UCP (2 sièges) domine avec l'UNSA (2 sièges) ; la CFDT, la CGT et le SUPAP-FSU se partageant chacun 1 siège. FO (5,28% des voix) et la **CFTC (5,19 % des voix)** n'obtiennent pas de siège.

Sur la CAP des B (24 % des agents de la Ville) : égalité sur la répartition des sièges entre CGT, SUPAP-FSU et UNSA (chaque OS ayant 2 sièges), l'UCP et FO en ayant 1 chacun. La CFDT (8,57 % des voix et **la CFTC (6,41 % des voix)** n'ont pas de siège.

Sur la CAP des C (59 % des agents de la Ville), la CGT obtient la moitié des sièges (4 sièges), l'UNSA a 2 sièges, le SUPAP 1 siège et FO 1 siège. **La CFTC qui obtient pourtant 8,04 % des voix (soit plus de 800 voix) n'obtient aucun siège. Cela est dommageable pour les agents**

concernés qui ne sont donc pas représentés sur cette CAP. Avec ceux ayant voté CFDT, UCP et SUD, ce sont **plus de 20 % des agents C ayant voté** (soit près de 2 200 agents) **qui ne sont pas représentés !** alors que l'UNSA avec **20,67 % des voix obtient 2 sièges !** **Le système pose question et mériterait d'être revu en amont au niveau national pour les élections professionnelles de 2026.**

Répartition des droits syndicaux :

Les droits syndicaux constituent les **moyens attribués aux OS**. Les « **crédits de temps syndical** » sont calculés pour chaque organisation pour partie en **fonction du nombre de sièges obtenus** et pour une autre partie en **fonction du nombre de voix**. Près de **257 équivalents temps plein (ETP) sont attribués** pour l'ensemble des OS et répartis comme suit (arrondi par défaut ou par excès à l'entier le plus proche) : 67 ETP pour la CGT, 51 ETP pour l'UNSA, 47 ETP pour le SUPAP-FSU, 30 ETP pour la CFDT, 21 ETP pour l'UCP, 19 ETP pour FO, **18 ETP pour la CFTC**, 2 ETP pour SUD, 1 ETP pour la Confédération Autonome du Travail-VP, 1 ETP pour la Fédération Autonome-Paris et 1 ETP pour Convergence CFE-CGC.

[» Présentation de la Ville du Bilan des élections](#)

La CFTC à vos côtés

Pour vous défendre et vous informer