

Réponse de Décidons Paris à l'interpellation de l'intersyndicale des agents de la Ville de Paris

Nous souhaitons tout d'abord préciser que nous nous sommes opposé à la loi de transformation de la fonction publique, qui constitue une attaque d'une exceptionnelle gravité contre la Fonction publique, ses missions et ses agent.e.s, par la voix de Danielle Simonnet, notre candidate à la Mairie de Paris en binôme avec Vikash Dhorasoo, qui a déposé en juin 2019 un vœu au Conseil de Paris, qui a été rejeté, bien que voté par une partie des groupes de la majorité. Dans ce vœu, nous demandions notamment à la Ville de Paris de s'engager :

- à exprimer son opposition au projet de loi
- à interpeller le gouvernement contre l'interdiction de déroger à la durée légale du travail, entorse au principe constitutionnel de libre administration des collectivités,
- à maintenir les résultats des négociations antérieures concernant les 8 jours de congés supplémentaires, les cycles de travail, les modalités des horaires variables , les JRTT, les congés bonifiés,
- à maintenir, dans chaque direction, une instance dédiée à l'Hygiène, la Santé Sécurité et aux Conditions de Travail, ainsi que le respect des prérogatives des représentants du personnel dans ce cadre, et l'obligation pour la Ville d'agir pour la santé des agents
- à maintenir les compétences des CAP ainsi que la grille actuelle des sanctions disciplinaires
- à mettre en place, avant la mise en application de la loi, un accord de déprécarisation à la Ville de Paris incluant la contractualisation des "faux vacataires"
- à s'engager à ne pas utiliser les possibilités ouvertes par la nouvelle loi en matière d'externalisation et de privatisation de services, de délégation de services publics,
- à réimplanter le service public partout où il y en a besoin et à développer sa démocratisation,
- à soutenir tous les services, services techniques et établissements parisiens exerçant sur le territoire parisien qui peuvent être visés par cette loi, quel qu'en soit le domaine : santé, transports, éducation, eau, urbanisme

Si ce vœu n'a pas été adopté par le Conseil de Paris, en tout cohérence, nous continuerons à nous opposer à cette loi, et demanderons son abrogation. Nous appliquerons les engagements ci-dessus.

1. Effectifs et Externalisations

La loi offre la possibilité (article 76) d'externaliser les services ainsi que de détacher d'office les agents qui y travaillent. Quelle est votre position eu égard aux externalisations-privatisations de service et à la possibilité de détachement d'office

des agents ? Avez-vous déjà prévu de privatiser certains services ? Envisagez-vous une baisse des effectifs des agents municipaux ?

Nous refuserons catégoriquement d'externaliser ou de privatiser des services. Bien au contraire, nous nous opposerons à toutes les privatisations de services publics, à l'externalisation de nombre de missions et travaillerons à la (re)municipalisation de ceux qui l'ont été, comme par exemple les crématoriums, la collecte des ordures ou encore les cantines dans certains arrondissements, etc.

Nous nous opposerons à la contractualisation budgétaire voulue par Macron et appliquée par Anne Hidalgo, qui contraint la ville à limiter à 1,14% par an l'augmentation de ses dépenses de fonctionnement, soit un taux inférieur au taux d'inflation. Les services publics et les agents sont les premières victimes de ces politiques, qui conduisent l'exécutif municipal à supprimer des postes et à dégrader les conditions de travail des agents en exigeant toujours plus avec des effectifs toujours réduits. Nous nous engageons au contraire à rompre cette contractualisation budgétaire et à nous opposer aux politiques d'austérité. Nous ne souhaitons pas baisser les effectifs des agents municipaux : au contraire, nous adapterons les effectifs et les moyens aux besoins, ce qui nécessitera dans nombre de services publics et de directions d'augmenter les effectifs, dans un objectif d'améliorer la qualité des services publics et les conditions de travail des agents.

2. Temps de Travail et sujétions :

La loi impose (article 47 et 48) de revoir les accords liés à la réduction du temps de travail dans l'année qui suivra le renouvellement des assemblées délibérantes, afin de respecter les 1607 heures annuelles effectives. Dans les faits, pour les agents parisiens cela reviendrait à perdre 8 jours de congé annuels. À l'heure actuelle, il existe 6 niveaux de sujétion, en fonction de la pénibilité des métiers, permettant à nos collègues de travailler de 35 à 32 heures hebdomadaires. Nos organisations syndicales s'opposent à ces mesures régressives en matière de temps de travail et proposent la mise en place d'une sujétion spécifique « pénibilité parisienne », d'une heure par agent, pour compenser les temps de transport, les difficultés de logement et les expositions aux pollutions diverses, liés aux conditions d'exercice sur Paris intra-muros. Quel est votre projet quant à la mise en place d'un nouvel accord sur le temps de travail à la Ville de Paris ? Pensez-vous conserver les différents niveaux de sujétion ?

Nous nous engageons à refuser ces mesures régressives : nous préserverons les 8 jours de congés menacés par la loi. Nous nous engageons à appliquer votre proposition de mettre en place une sujétion spécifique "pénibilité parisienne". En effet, en Ile-de-France plus que dans n'importe quelle région de France, les distances et par conséquent les temps de transport domicile-travail ne cessent d'augmenter. Une très grande proportion des agents de la collectivité, et notamment les agents de catégories B et C, n'ont tout simplement pas les moyens de vivre à Paris. Et quand ils vivent à Paris, ils paient un loyer extrêmement élevé par rapport aux agents d'autres collectivités, et subissent une pollution de l'air importante qui dégrade leur santé. Nous reconnaissons cette pénibilité spécifique connue par les agents de la collectivité parisienne en mettant en place une sujétion spécifique "pénibilité parisienne",

comme vous le suggérez. Nous protégerons les agents avec des critères de pénibilité spécifiquement définis pour les agents de la ville afin de les protéger des atteintes successives au code du travail.

Nous repenserons les régimes indemnitaires : en effet, le régime actuel est très inégalitaire, et il nécessite un nivellement par le haut. C'est aussi un enjeu féministe : en effet, on constate un écart de 30% dans le montant des indemnités forfaitaires entre les corps où les femmes sont majoritaires et ceux où les hommes sont majoritaires, au détriment des premiers.

3. Contractualisation et précarité :

La loi prévoyait déjà, sous conditions, le recours au contrat. La loi de transformation de la fonction publique élargit ce recours au recrutement direct pour des emplois de direction (article 16), en créant le contrat de projet (article 17), par des dérogations au mode de recrutement par concours (article 21). Envisagez-vous d'avoir recours à ces possibilités ? Pendant 6 ans, de 2012 à 2018, la loi Sauvadet a permis de titulariser par voie de concours un grand nombre de contractuels. Le texte qui a été adopté en août va à l'encontre de ce principe et la titularisation des contractuels n'est plus envisagée, développant ainsi la précarité. Par ailleurs des milliers de faux-vacataires travaillent aujourd'hui à la Mairie de Paris, dont le parcours professionnel doit être sécurisé. Quelles priorités souhaitez-vous développer en matière de recrutement ? Comment envisagez-vous de mettre fin à l'embauche illégale de vacataires sur des emplois permanents ?

Le recours à la contractualisation aggrave la précarité des emplois publics. C'est pourquoi nous mettrons fin au recrutement de contractuels, au profit de postes titulaires recrutés sur concours. Il n'est pas non plus acceptable que des milliers de personnes soient employées par la ville sous statut de vacataire, alors qu'elles pourvoient à des besoins permanents de la collectivité. Nous mettrons en place un plan de titularisation et de déprécarisation tant des contractuels que des vacataires, en nous fixant l'objectif de résorber totalement l'emploi précaire de la Ville de Paris. A très court terme, nous contractualiserons les faux-vacataires, avec un objectif de mettre ensuite en oeuvre leur titularisation.

Nous continuerons à nous opposer aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique qui précarisent les agents.

4. Droit de grève

Malgré l'opposition des organisations syndicales, la loi a introduit la possibilité de modifier le droit de grève dans la fonction publique territoriale (article 56), en permettant d'instaurer un service minimum dans les établissements de la petite enfance, l'animation, la collecte des déchets, les cantines et l'aide aux personnes âgées, et de contraindre les agents à se déclarer grévistes 48H à l'avance. Ces mesures étant facultatives, souhaitez-vous les mettre en oeuvre ?

Nous nous opposons bien évidemment à ces mesures, dont le seul objectif est de porter atteinte au droit constitutionnel de faire grève. Nous déplorons par ailleurs les récentes

prises de position de la Mairie durant la grève historique contre la réforme des retraites, qui a tout fait pour restreindre le droit de grève : valorisation des agents non grévistes, recours à des entreprises privées pour remplacer les agents grévistes, dans le ramassage des ordures notamment, appel à la police pour évacuer des piquets de grève, etc. Nous nous engageons au contraire à défendre le droit de grève. Nous proposons, lors de mobilisations comme celle actuellement en cours contre la réforme des retraites, de mettre à disposition des salles pour que les agents comme les autres Parisien.ne.s puissent débattre et organiser les mobilisations. Nous engagerons des journées blanches sans services publics pour soutenir les mobilisations en défense des services publics et contre les mesures de dérégulation libérale ou de casse des droits sociaux.

5. Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires du premier groupe se voient renforcées (article 31) par l'introduction de l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours, qui aurait pour effet de priver un agent de 10% de son salaire sans l'avis de la CAP réunie en formation disciplinaire. Cela signifierait un pas de plus vers l'arbitraire, d'autant plus que le Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes de recours est également supprimé (article 32).

L'administration parisienne peut néanmoins décider de ne pas appliquer cette sanction. Souhaitez-vous malgré tout utiliser cette possibilité ?

Nous ne souhaitons pas appliquer cette sanction. Comme nous nous y sommes déjà engagés, nous maintiendrons les compétences des CAP ainsi que la grille actuelle des sanctions disciplinaires.

6. Rupture conventionnelle

« L'autorité territoriale et le fonctionnaire... ..peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive de fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire (article 72). »

C'est la rupture conventionnelle. Ce dispositif existant déjà dans le privé est ainsi mis en place dans la fonction publique. Il va profondément modifier l'équilibre entre les droits et les devoirs des agents au détriment du service public et des agents eux-mêmes. En effet, une étude de 2013 indique que 30% des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle y ont été forcés par leur patron, 46% pointaient une mésentente avec leur chef, bien loin de la raison traditionnellement avancée pour justifier celle-ci, à savoir la conduite d'un projet professionnel ou personnel.

Aurez-vous recours à la rupture conventionnelle ?

Nous n'aurons pas recours à la rupture conventionnelle. Comme en droit privé du travail, ce mode de rupture du contrat constitue en effet un affaiblissement du droit des travailleurs, qui ne bénéficient pas lors d'une rupture du contrat des droits dont il bénéficie en cas de licenciement, alors même que la rupture est souvent imposée par le patron. Il n'est pas souhaitable d'appliquer cette mesure, qui va dans le sens d'un affaiblissement des droits des agents.

7. Modifications des instances et de leur rôle

Le titre I de la loi du 6 août : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics », modifie de fait radicalement le rôle et la composition des instances, que ce soit par la création du Comité Social Territorial (article 4) ou la modification des Commissions Administratives Paritaires (article 10).

En réduisant la place des représentants du personnel, en supprimant les CHSCT, en excluant certaines questions de l'analyse des CAP, en créant des CAP par catégorie, le texte ne répond pas à l'objectif qu'il s'est fixé.

Néanmoins, l'autorité territoriale conserve la possibilité de créer des CST par direction et de donner aux membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail le « crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de leur mandat ».

De même, si les CAP ne rendront plus d'avis sur la mobilité, à compter du 1er janvier 2020, ni sur les promotions, à compter du 1er janvier 2021, rien n'empêche de consulter les représentants du personnel sur ces deux points.

Comment envisagez-vous la création de ces nouvelles instances à la Ville de Paris, CST, CAP catégorielles ?

Quelle place souhaitez-vous donner au dialogue social, de façon formelle ou informelle ?

Nous nous engageons à maintenir, dans chaque direction, une instance dédiée à l'Hygiène, à la Santé, à la Sécurité et aux Conditions de Travail, ainsi que le respect des prérogatives des représentants du personnel dans ce cadre, et l'obligation pour la Ville d'agir pour la santé des agents. Nous assurerons aux membres de ces instances des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ainsi que le crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de leur mandat. Nous consulterons systématiquement les représentants du personnel sur les questions de mobilité et de promotions.

Nous garantirons des déroulements de carrière linéaires aux fonctionnaires de la Ville de Paris, en instaurant un ratio 100% promus-promouvables.