



**Syndicat Autonome UNSA**  
*des personnels de la Ville, du département de Paris et des services annexes*  
**L'ACTION**  
**Bulletin des Secrétaires Administratifs**  
**Avril 2011**

## **LA REFORME DE LA CATEGORIE B : DE L'OMBRE AU TABLEAU**

Le Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes (CSAP) a acté le 15 mars 2011, la mise en application du décret portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État

Le corps des secrétaires administratifs va être fusionnés avec les secrétaires des services extérieurs (secteur animation)

La réforme sera prise en compte à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, avec effet sur la fiche de paie du mois de mai .

Nous avons maintes fois soulignés **le manque d'ambition de cette réforme**. Si effectivement 63 points d'indice (en 2012) en fin de carrière seront gagnés pour les SA, cette réforme sera peut valorisante pour les agents actuellement en classe exceptionnelle ou en classe supérieure.

Nous devons rester mobilisés pour que cette réforme soit améliorée dans les années à venir si nous voulons maintenir et sauvegarder notre pouvoir d'achat.

Peu de prétention pour cette refonte et même des aspects néfastes sur trois points essentiels :

- allongement des carrières** (28 ans dans le 1<sup>er</sup> grade actuellement, 33 ans avec la nouvelle grille)
- deux examens au lieu d'un seul** actuellement pour l'accès en classe supérieure et en classe exceptionnelle.
- carrière peu valorisante pour un jeune embauché** et un déroulement de carrière semé d'embûches, avec quasi-impossibilité d'atteindre le sommet du 3<sup>e</sup> grade.

Toutes ces difficultés ont conduit l'UNSA et l'Intersyndicale à négocier avec l'Administration, des avancées permettant d'atténuer le manque d'intérêt de cette réforme.

Là encore, nos espoirs ont été vite déçus, notamment

- refus des 100 % de ratios promus-promouvables
- refus de recruter directement au 2<sup>e</sup> grade pour les SA
- refus de la mise en place d'un examen professionnel pour les adjoints administratifs, leur permettant d'accéder en catégorie B, alors que ce dispositif existe à la Fonction publique territoriale depuis 2006.
- refus d'intégrer dans le corps des SA, la totalité des adjoints administratifs remplissant des fonctions de B (encadrement ou technicité)

Néanmoins quelques avancées significatives ont pu être arrachés à la négociation :

**-15 postes supplémentaires pour le passage à la classe supérieure** (75 nominations au lieu de 60 en 2010)

**-20 postes supplémentaires pour le passage en classe exceptionnelle**, examen professionnel + promotion au choix confondus (86 promotions au lieu de 66 en 2010)

Concernant, les Adjoints administratifs, nous avons obtenu une mesure transitoire sur deux ans pour le passage d'environ **100 postes supplémentaires** pour les agents remplissant certaines conditions :

- être adjoint administratif principal
- quatre années effectives dans le grade
- remplir des fonctions d'encadrement ou de technicité.

Toutefois, ces conditions ne peuvent nous satisfaire, car **l'Administration refuse de nous communiquer une liste exhaustive d'agents remplissant ces conditions**. C'est donc en CAP, donner un « **chèque en blanc** » à la Municipalité. Nous refuserons de valider en l'état la liste proposée dans la mesure ou aucune garantie ne nous est octroyée permettant de vérifier la véracité des conditions, ni de proposer d'autres candidats, puisque aucune liste de « promouvables » ne nous aura été fournie.

Autre problème, **l'accès en catégorie A, au choix pour les SA se complique** cette année avec la fusion des corps d'attachés (ville + Centre d'Action Sociale)

Statutairement chaque année une quinzaine de promotions au choix peuvent être proposés. En réalité la ville n'en a offert que **12** en 2009 et **10** en 2010.

Ne pouvaient être concernés par cette mesure que les SA de la ville de classe exceptionnelle. Or cette année, du fait de la fusion les SA du CAS vont être rajouter.

Les promotions sont statutaires et sont fonction du recrutement par concours et des accueils en détachement. Nous avons eu la confirmation cette année qu'aucun recrutement supplémentaire n'aurait lieu malgré la fusion, des corps.

D'où un **goulot d'étranglement** : même nombre de promus, mais d'avantages de promouvables.

**Il est donc urgent que l'Administration recrute par concours un plus grand nombre d'attaché, seule solution permettant de majorer le nombre de promotions.**

Nous avons pris contact avec le syndicat des attachés de l'UNSA, afin que cette mesure figure à l'ordre du jour de leur prochaine CAP.

## **BAISSE DE NOTRE POUVOIR D'ACHAT**

Si l'on en croit les données officielles de l'inflation, tout va bien, les chiffres sont au plus bas avec un taux qui dépasse légèrement le 1 % par an

Le ressenti des Français est cependant tout autre, car deux postes principaux plombent nos salaires : **l'énergie et l'immobilier.**

En un an, le prix de l'essence a grimpé de 12 %, celui du gazole de 20 %, le gaz a quant à lui fait un bond de 21 %. Le fioul a grimpé vers les 23 %, alors qu'il sert de chauffage, pour un bon nombre de famille

Quant à l'électricité, nous pourrions croire être à l'abri des augmentations, garanti par notre autosuffisance à 80 % grâce à l'énergie nucléaire. Eh bien pas du tout, le vieillissement de nos centrales, ajouté aux événements dramatiques survenus au Japon, vont engendrer des frais considérables de modernisation, et les experts prédisent une majoration de ...30 % sur nos factures dans les prochaines années.

Ce n'est malheureusement pas terminé, l'envolée du prix des céréales (en février 2011, la tonne de blé s'achetait 270 € contre 113 € un an avant), de même la flambée du prix du coton, qui a doublé en un an et demi, ajouté à celui de la laine et des fibres chimiques ; toutes ces majorations auront des répercussions certaines sur les prix à la consommation.

Enfin les prix dans l'immobilier, aussi bien pour la location que pour l'achat, sont devenus totalement prohibitifs pour les foyers modestes. Il est quasiment impossible de trouver à Paris en location un deux pièces dans le secteur privé à moins de 1000 € par mois, et le prix moyen du m<sup>2</sup> à la vente, se situe autour de 7753 €. Il devient illusoire pour nos collègues de se loger dans la capitale. Le renvoi vers les banlieues de plus en plus éloignées de leur lieu de travail, devient la règle.

Le Maire de Paris s'est inquiété, à juste titre, en ce début d'année, lors de la présentation de ses vœux, du blocage des salaires des fonctionnaires en raison notamment du gel durant trois ans du point d'indice.

Cette baisse du pouvoir d'achat pourrait être chiffrée à **plus de 5 % en trois ans**, si aucune mesure compensatoire n'est prise par la Municipalité pour enrayer les mesures gouvernementales.

Ce sont les raisons principales de nos revendications actuelles :

- des ratios promus promouvables à 100 %
- un accès en B, des agents de catégorie C remplissant des fonctions de B
- une réforme du B plus ambitieuse de la part de la Municipalité.

## **NOS PROMOTIONS**

Les critères de promotion au choix des agents, dans les propositions formulées par l'Administration, nous paraissent très subjectifs, nous l'avons maintes fois dénoncés.

**La manière de servir constitue la référence essentielle**, les taux de promotion étant comme chacun sait, très faibles, la Municipalité ajoute un **critère d'excellence** pour pouvoir accéder au choix, au grade supérieur.

Les éléments retenus par l'Administration pour nos catégories B sont l'encadrement de personnel et la haute technicité des postes, autrement dit des fonctions à haute valeur ajoutée.

Des agents qui ne répondent pas à ces exigences, quant à leur emploi, ont par conséquent peu de chance de se voir offrir des promotions.

Nous dénonçons cette attitude qui consiste, sous prétexte de rareté, à rejeter des promotions, des agents pourtant méritants. Nous savons pertinemment, avec ce système, que certains de nos collègues ne pourront jamais bénéficier de la moindre promotion durant leur carrière.

Si nous n'excluons pas totalement la « manière de servir » à l'UNSA, nous pensons que les seuls critères objectifs sont ceux de l'ancienneté. Ils doivent être prioritaires, et permettraient ainsi d'être équitables, chaque agent se voyant octroyer des promotions autres que celles de la seule « tête du client ».

## **L'ABSENTEISME**

Pour une énième fois, l'Administration nous remet sur le tapis, la problématique de **l'Absentéisme au travail**. Glissée dans votre fiche de paie du mois de février, le bulletin « La lettre capitale », diffusé au personnel par la Mairie de Paris, aborde à nouveau le sujet en culpabilisant ...les agents, comme à son habitude.

Elle utilise ses sempiternelles diatribes : absences injustifiées, coût évalué à 3000 emplois par an !!! On ne sait de quel chapeau sortent ces chiffres, toujours est-il que la Mairie comme de coutume se déclare innocente de tout soupçon et porte la responsabilité sur le personnel.

Quand elle affirme, que son objectif est la réduction de 10 % de ces absences, c'est une intention louable, mais on ne nous dit rien quant aux solutions envisagées pour atteindre ces objectifs

Or, les causes principales de l'absentéisme sont bien connues des pouvoirs publics, et la Mairie feint de les ignorer. Outre le fait des maladies indépendantes de l'activité professionnelle et du vieillissement des agents, **les études récentes réalisées, démontrent que plus d'un arrêt de travail sur deux concerne le stress et la souffrance au travail.**

La Mairie de Paris n'échappe pas à l'environnement général très défavorable des conditions de travail, que nous pouvons résumer ainsi et que nous constatons lors de nos réunions :

#### **Première cause : démotivation des agents :**

-**Les rémunérations peu attractives**, ajoutées au blocage des salaires et à la baisse inévitable du pouvoir d'achat qui s'ensuit, auraient pu être compensés par une reconnaissance de la Mairie, de la valeur professionnelle de ses agents. Ce n'est pas pour rien, si l'Intersyndicale réclame des ratios de promotion à 100 % que la Mairie s'obstine à refuser d'accorder.

-**la baisse des effectifs**, chez les administratifs à des répercussions dans les services en terme de **fatigue** et de **stress**, pour les agents qui accomplissent double tâche.

-**les tâches répétitives** et le peu d'attractivité de certaines fonctions (dans les CSP par exemple)

#### **Seconde cause : la dégradation des conditions de travail :**

- **restriction en terme de surface**, des postes de travail actuels

-**agencement des postes de travail mal adaptés** : bruyant, manque de concentration (open-space)

-**horaires décalés**

-**trajet domicile travail de plus en plus long** et dont pâtissent les agents les plus défavorisés économiquement

-**transports défectueux en Île-de-France**, accusant de nombreux retards.

#### **Troisième cause : détérioration des rapports avec la hiérarchie :**

-**Une hiérarchie sous pression** perpétuelle, avec l'accélération des rythmes de travail, tout cela répercuté sur le personnel.

-**Un encadrement pas toujours à l'écoute de la souffrance de nos collègues.**

Oui, une réflexion s'impose sur les problèmes liés à l'absentéisme. Mais **l'exploration des causes n'est nullement à rechercher dans un manque d'éthique professionnelle** dont souffriraient les agents. Des mesures de type coercitif ou purement comptable pour pallier à ces dysfonctionnements, seraient vouées à l'échec et d'une totale inefficacité.

Ces principes passent par une **humanisation du travail**, l'**agent** doit être au **centre des préoccupations de la DRH**, avec à la clé une reconnaissance financière et professionnelle des compétences.

Puisse nos remarques être prises en compte par la Municipalité ?

# BULLETIN D'ADHESION ☐ 2011 (OU DE RENOUVELLEMENT)

COTISATIONS ANNUELLES 2011	
Intermittents, vacataires, Contractuel, journaliers (toutes directions)	<b>43 €</b>
Échelle 3	<b>53 €</b>
Échelle 4	<b>61 €</b>
Échelle 5 et 6	<b>66 €</b>
Catégorie A, B, C jusqu'à l'indice brut 499	
Catégorie A et B indice brut supérieur à 499	<b>76 €</b>

*NOM et PRENOM* : .....

*GRADE*: ..... *et N° SOI* : .....

*ADRESSE PERSONNELLE*: .....  
.....

*Tél* : .....

*DIRECTION*.....*SERVICE* : .....

*ADRESSE et Tél du SERVICE* : .....  
.....  
.....

I		F		B		€		M		C	
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Cadre réservé au syndicat

Paiement par chèque bancaire :

Établir chèque à l'ordre du syndicat Autonome  
adresser chèque + bulletin à : syndicat Autonome-UNSA  
2 bis, square Georges Lesage - 75012 PARIS

**Vous bénéficiez d'une déduction fiscale égale à 66 % du montant de la cotisation payée**