



Réf : Secrétariat du CSAP
FB/

PROCÈS-VERBAL

DE LA SÉANCE TENUE LE 15 FÉVRIER 2018
PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES

PREMIÈRE SECTION

(DOSSIERS DE LA COMMUNE, DU DÉPARTEMENT ET DU CENTRE D'ACTION SOCIALE)

Sous la présidence de Monsieur Christophe GIRARD,
adjoint à la maire de Paris
chargé des ressources humaines,
du dialogue social et de la qualité des services publics

◆ ASSISTENT À LA SÉANCE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE ◆

- EN QUALITÉ DE DÉLÉGUÉ(E)S DE LA MAIRE DE PARIS -

- M. Frédéric HOCQUARD, adjoint à la Maire de Paris
- M. Christian HONORÉ, conseiller de Paris
- M^{me} Fadila MEHAL, conseillère de Paris
- M. Alexandre VESPERINI, conseiller de Paris

- AU TITRE DES REPRÉSENTANT(E)S DU PERSONNEL -

UNSA

- M. BAISTROCCHI
- M. DELGRANDI

CFDT

- M. BASSON

FO

- M. VINCENT

UCP

- M. ARNAULT

SUPAP-FSU

- M. POIRET

♦ ASSISTENT ÉGALEMENT À LA SÉANCE ♦

- EN QUALITE DE REPRÉSENTANT(E)S SUPPLÉANT(E)S DU PERSONNEL

CGT

- M. AUBISSE
- M^{me} DELYON
- M. SILLET
- M^{me} SOLAIRE

UCP

- M. BORST

CFTC

- M. LEGAL
- M. TEMPIER

- EN QUALITÉ D'EXPERT(E)S -

CGT

- M. BELAINE
- M. RIVRIN-RICQUE
- M. SCHWACHTGEN
- M. YOUSSEF AISSA
- M. ZANN

UNSA

- M. GAUTHEROT
- M. RIGAUDIE
- M. STRAGLIATI

CFDT

- M. VITSE

FO

- M^{me} AUXIÈTRE
- M^{me} LOUIS

UCP

- M. BAHRI
- M^{me} COUSIN
- M^{me} HACQUES
- M^{me} OULD OUALI

SUPAP-FSU

- M^{me} MENU

- AU TITRE DE L'ADMINISTRATION -

- M. NICOLAS, directeur des ressources humaines
- M. TINLOT, sous-directeur du pilotage
- M^{me} FONTAN, sous-directrice des carrières
- M^{me} BOSSON, chef du bureau du statut et de la réglementation
- M^{me} Claudine COPPEAUX, chef du bureau des relations sociales et de la veille juridique du CASVP
- M^{me} Marie-Christine DOMINGUES, gestion des personnels hors corps du CASVP

* *

**ORDRE DU JOUR
DE LA SÉANCE DU CONSEIL SUPÉRIEUR
DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES
DU 15 FÉVRIER 2018
(PREMIÈRE SECTION)**

- 1) - Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil supérieur des administrations parisiennes du 23 novembre 2017

CENTRE D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE PARIS

- 2) - Dispositions statutaires et échelonnement indiciaire applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie A et dispositions statutaires applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie B

VILLE DE PARIS
(Commune et Département)

- 3) - Modification des dispositions statutaires relatives à l'emploi de chef d'exploitation de la Commune de Paris (2018 DRH 14)
- 4) - Modification des statuts particuliers et de l'échelonnement indiciaire applicables aux corps des ingénieurs hydrologues et hygiénistes et des ingénieurs économistes de la construction de la Commune de Paris (2018 DRH 11)
- 5) - Fixation du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire applicables au corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes (2018 DRH 6 et 10)
- 6) - Fixation du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire du corps des ingénieurs et architectes, cadres supérieurs d'administrations parisiennes (2018 DRH 7 et 9)
- 7) - Modification du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs de la Ville de Paris (2018 DRH 12)
- 8) - Modification du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés de l'École horticole de la Ville de Paris (École du Breuil) (2018 DRH 13)
- 9) - Modification du statut particulier et de l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés du centre de formation professionnelle d'Alembert (2018 DRH 2 G)

M. le Président ouvre la séance du Conseil supérieur des administrations parisiennes et constate que le quorum est atteint.

Le secrétaire adjoint désigné pour cette séance est **M. Paul LEGAL**.

*
* *

➤ Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil supérieur des administrations parisiennes du 23 novembre 2017

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote le procès-verbal :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* Unanimité pour.

- Collège des représentants du personnel :

* Unanimité pour.

*
* *

➤ Avis sur 3 projets de délibération portant dispositions statutaires et échelonnement indiciaire applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie A et dispositions statutaires applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie B

M^{me} COPPEAUX : Nous avons 8 masseurs-kinésithérapeutes. Les décrets concernant le passage en catégorie A de ce corps ont été publiés, donc afin de ne pas léser les personnels en place nous avons procédé à la mise à jour du statut. Le corps passe en catégorie A et il y a mise en extinction du corps de catégorie B, avec un droit d'option. Nous avons intégré le report des mesures du PPCR et nous avons constaté que sur ce point des modifications rédactionnelles étaient nécessaires. Ma collègue vous distribue un document qui les récapitule. Ce sont de petites coquilles qui ne portent pas sur le fond.

M^{me} DELYON : Pour le droit d'option, 1 mois c'est un peu court, même s'il n'y a que 8 agents. Il faudrait prolonger le délai. On souhaite aussi qu'une simulation soit envoyée aux agents, pour qu'ils puissent décider en toute connaissance de cause s'ils restent en catégorie B ou s'ils vont en catégorie A, compte tenu du fait que, s'ils le font, ils perdent la catégorie active de retraite.

M^{me} COPPEAUX : Concernant le droit d'option, le courrier est déjà prêt, il va être envoyé aux agents très prochainement. Comme notre conseil d'administration n'a lieu qu'en mars, ça leur laisse un peu plus de temps que le mois prévu dans la délibération.

M. BASSON : Est-il possible que les agents bénéficient d'une fiche de simulation et qu'ils soient reçus individuellement ? Par ailleurs, s'il y en a un ou deux qui restent en catégorie B, cela veut-il dire qu'il y aura un corps avec une CAP pour une ou deux personnes ?

M^{me} DOMINGUES : Ils vont recevoir une simulation de carrière d'ici la fin de la semaine, avec les coordonnées de notre bureau des retraites pour obtenir un entretien et des simulations concernant leur retraite. Nous avons actuellement deux agents qui sont à un âge où la question du choix entre la catégorie active ou sédentaire peut se poser. Les autres, dont la moyenne d'âge est de 52 ans, ont intérêt à passer en catégorie A, donc en catégorie sédentaire, car ils pourront atteindre un indice plus élevé. En catégorie B, le corps sera conservé, mais pour la CAP il sera associé à d'autres corps, comme il l'est actuellement.

M. POIRET : Dans la FPH on a des corps différents selon les spécialités, kinésithérapeute, orthophoniste, psychomotricien, etc... À la Ville de Paris ce n'est pas le cas, puisqu'il y a un corps de catégorie B rassemblant toutes les spécialités. Ces catégories professionnelles sont recrutées à des niveaux différents : Bac+3, Bac+4, voir Bac+5. Des passages en catégorie A ont été opérés dans la FPH, mais pas dans la FPT. Je voudrais savoir où on en est sur cette question, car je n'ai pas réussi à trouver l'information au niveau de la Fonction Publique. Quelles sont les informations dont dispose la Ville de Paris et que compte-t-elle faire ?

M^{me} BOSSON : Effectivement, nous avons un seul corps avec plusieurs spécialités, y compris les spécialités du Centre d'Action Sociale, puisque nous avons souhaité faire un corps commun, ce qui n'a finalement pas abouti. Nous souhaitons faire passer l'ensemble des spécialités en catégorie A au même moment, alors que la FPH le fait petit à petit. Nous attendons donc que l'ensemble des spécialités passe en catégorie A pour y faire passer le corps en entier. Nous n'avons que des spécialités qui ne sont pas en catégorie active : psychomotricien, orthophoniste, manipulateur d'électroradiologie et diététicien. Il semblerait - on n'en a pas encore la confirmation - que la spécialité diététicien ne passera pas en catégorie A, tout comme la spécialité préparateur en pharmacie. Si cela se confirme, nous présenterons le passage en A des autres spécialités à un prochain CSAP. Il faut savoir que ces personnels ont bénéficié du transfert primes/points complet dans le cadre du PPCR, ce qui n'est pas le cas des agents de catégorie A. Aujourd'hui et jusqu'en 2019, le décalage indiciaire est donc minime.

M^{me} MEHAL : Par rapport à ce passage collectif en catégorie A, quel est le calendrier qui est prévu ?

M^{me} BOSSON : Notre seule incertitude, c'est de savoir si les diététiciens passent ou non en catégorie A. Nous n'avons pas encore de réponse définitive. Si nous l'avons d'ici 15 jours ou un mois, on pourrait présenter le texte au CSAP du mois de juin.

M. VINCENT : Nous ne participerons pas au vote, car le passage en catégorie A s'accompagne de l'abandon du bénéfice de la catégorie active de retraite. Un de nos grands soucis, c'est l'allongement des carrières, peut-être pas pour les personnes qui sont proches de la retraite, mais pour les jeunes qui débutent. Je rappelle que s'ils avaient la catégorie active de retraite, ce n'était pas pour rien.

◆ **M. le Président propose de mettre au vote les projets de délibération :**

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 10 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 1 membre ne prend pas part au vote (1 FO).



- Avis sur un projet de délibération modifiant les dispositions statutaires relatives à l'emploi de chef d'exploitation de la Commune de Paris (2018 DRH 14)

M. TINLOT : Cette délibération modifie le statut d'emploi de chef d'exploitation afin d'en ouvrir l'accès, pour une période expérimentale de 2 ans, aux éducateurs des activités physiques et sportives (EAPS) de la spécialité natation qui se verront confier la fonction de coordonnateur de bassin. Cette nouvelle fonction s'inscrit dans la mise en œuvre du plan Nager à Paris, qui s'est traduit par une réorganisation territoriale des établissements sportifs. Il a révélé la nécessité de renforcer les fonctions de coordination avec les différents acteurs (éducatifs, associatifs...) intervenant dans les piscines. Cela implique de faire évoluer la fonction de chef de bassin, pour renforcer l'encadrement intermédiaire. C'est ce que prévoit cette délibération, qui permettra aux coordonnateurs de bassin d'accéder à l'emploi fonctionnel de chef d'exploitation. Il s'agit d'une expérimentation sur 2 ans dans 6 piscines qui répondent à des critères de taille, de fréquentation et d'effectifs.

M. BASSON : Sachant qu'il existe un corps de catégorie A de conseillers des activités physiques et sportives (CAPSA), qui est le débouché naturel de nos EAPS, pourquoi la Ville a-t-elle fait le choix d'utiliser un statut d'emploi fonctionnel plutôt que de créer ou transformer des postes en catégorie A et de renforcer la filière ?

M. SCHWACHTGEN fait une déclaration au nom de la CGT (annexe 1) et ajoute qu'il trouve bizarre, alors qu'il y a une filière sportive à la Ville, de ne pas placer les chefs de bassin en catégorie A, dans le corps des CAPSA. La DJS nous a dit que c'était cantonné à certains bassins et donc aux personnes qui étaient déjà sur ces bassins, ce qui signifie qu'une situation antérieure juridique non existante va prédéterminer la nomination. Pourquoi isoler ces 6 bassins des autres ? Les chefs de bassin actuels travaillent déjà bien. Ils sont mal payés et méritent des promotions, mais on ne voit pas en quoi ce projet va améliorer grand-chose. Pour nous, il y a rupture d'égalité, des piscines à deux vitesses, des établissements qui sont prédéterminés et des chefs de bassin qui sont déjà les supérieurs hiérarchiques de leurs collègues alors que la note de la DRH dit qu'ils ne le sont pas, puisqu'on doit coordonner. Nous ne voulons pas qu'on taxe la CGT d'être contre la promotion de nos collègues, alors que nous ne souhaitons qu'une chose, c'est qu'ils soient promus dans leur filière et non pas dans une filière ambiguë qui est une espèce d'usine à gaz.

M. RIGAUDIE : Le poste de chef de bassin n'a pas évolué depuis 25 ans. Nous avons porté ce projet avec la DRH et le SRH de la DJS de façon à pouvoir faire évoluer les fonctions de pair avec le plan Nager à Paris. Il est bon de rappeler que lors du conflit de 2013 nous avons perdu, en catégorie A, 9 postes de CAPSA, dans la discipline activités aquatiques et de la natation. Il était donc important pour nous de récupérer ces postes suite à la territorialisation. Il est bon aussi de rappeler que les sites ont été choisis par rapport au relevé de fréquentation mais aussi par rapport à leur possibilité d'évolution. L'évolution de la filière aquatique passe forcément par une évolution des cadres. L'UNSA souhaite avancer les éléments qui permettent de faire évoluer la fonction mais aussi de faire évoluer et structurer la filière sportive aquatique. Notre demande principale était de faire évoluer tout le monde. Suite à notre entrevue avec la DRH, M^{me} Hidalgo a tranché : elle a préféré une phase expérimentale sur 6 bassins. Depuis le 1^{er} janvier nous avons commencé cette expérimentation, le bilan sera fait le 19 septembre 2019. Il permettra de situer l'évolution des agents via ce poste fonctionnel. On aurait pu demander des postes de catégorie A, mais il faut être prudent sur les avancées. Il est urgent de faire évoluer la filière aquatique et il nous paraissait plus logique de passer d'abord par des emplois fonctionnels. Je vous rappelle que le poste de chef de bassin est un emploi fonctionnel. En septembre 2019, on fera le bilan et on verra si l'on poursuit l'expérimentation ou pas.

M. VINCENT : Sur les piscines, FO a mené divers combats. Je suis solidaire de la déclaration de la CGT. Pourquoi une expérimentation sur 2 ans ? C'est clair, c'est jusqu'à la fin de la mandature. De plus, on est en année électorale. Pourquoi 6 piscines ? Cette délibération est catastrophique. Nous voterons contre. On ne peut pas entériner cette opération. À la DJS, nous sommes la première organisation syndicale, nous avons 4 sièges. Il y a des combats syndicaux, il y a des grèves, par exemple pour la NBI accueil, que cette opération vise à casser, mais ça monte en puissance dans les bassins. Il y a des problèmes d'effectifs et des problèmes de reconnaissance professionnelle. Mon camarade de la CGT a raison, vous avez un corps de débouché en catégorie A, les CAPSA. Je ne veux pas d'expérimentation sur le dos des agents.

M. TEMPIER fait une déclaration au nom de la CFTC (annexe 2).

M. SCHWACHTGEN : Avant même que le CTP de la DJS se soit prononcé, les 6 piscines sont déjà choisies. Alors que le plan Nager à Paris a pour but de développer le savoir nager pour les enfants des quartiers difficiles, 5 piscines sur 6 sont dans des quartiers très favorisés, où le taux de savoir nager des enfants est très bon. Je ne comprends pas que vous placiez cette expérimentation dans ces secteurs.

M. le Président : C'est une très bonne question, il faudra y apporter une réponse très précise. On interrogera Jean-François Martins et la direction de la DJS sur les critères et on vous répondra.

M. HONORÉ : Je suis élu dans le XVIII^{ème} arrondissement, on ne peut pas dire que ce soit un quartier favorisé. La question posée par le représentant de la CGT me paraît très pertinente.

M. RIGAUDIE : Les piscines ont été choisies, en lien avec la DRH, en fonction du relevé de fréquentation et des enjeux par rapport à la situation des piscines. La piscine Nakkache, dans le XX^{ème} arrondissement, n'est pas dans un quartier favorisé. Dans le cadre du plan Nager à Paris, il y a des feuilles de route qui donnent des dominantes par rapport à l'orientation des politiques sportives de chaque piscine. Les piscines ont été choisies dans le but d'éclaircir notre champ de vision pour savoir comment développer le plan Nager à Paris et comment comparer les résultats des différents quartiers. Avec la piscine Nakkache et la piscine Jean Taris dans le V^{ème} arrondissement, on a 2 piscines différentes dans 2 quartiers différents. La comparaison de leurs résultats sera utile. Dans 2 ans on saura exactement où on en est. Le but, c'est d'étendre le système à toutes les piscines de Paris. Pour l'instant c'est à titre expérimental, et en fonction des résultats on tirera des conclusions positives ou négatives.

M. BASSON : À partir du moment où vous mettez en place une expérimentation et qu'il existe un corps de catégorie A, les CAPSA, soit vous annoncez aujourd'hui qu'à l'issue de l'expérimentation vous transformerez les postes en question en vrais postes de catégorie A, soit vous ne l'annoncez pas et nous nous abstiendrons. À court terme, les statuts d'emplois fonctionnels sont financièrement intéressants pour les agents, mais du moment qu'il y a un vrai corps de débouché en catégorie A et une filière sportive, il faut la développer en fonction des capacités qui existent. Qu'il y ait une expérimentation sur 2 ans, pourquoi pas, à condition qu'il y ait un engagement de l'exécutif ou de l'administration de transformer ces postes si l'expérimentation est réussie. Un poste de catégorie A, c'est une carrière qui déroule beaucoup plus loin ; un statut d'emploi fonctionnel, ça permet à un agent de catégorie B d'être payé comme un agent de catégorie A, mais dès qu'il quitte son poste, ça s'arrête.

M. RIGAUDIE : Normalement, en 2020 les postes fonctionnels seront réévalués. Pour nous, l'objectif c'est aussi de pousser ces gens-là vers la catégorie A.

M^{me} DELYON : Je suis étonnée que lorsqu'un conseiller de Paris et la CGT posent une question concernant les arrondissements où il y a des personnes en grande difficulté, ce soit un syndicat qui réponde. Nous souhaitons entendre la réponse de l'administration. Autour de la table, chacun a son rôle.

M. le Président : Chacun a le droit de s'exprimer comme il le souhaite et je ne dirai pas à un syndicat comment il doit intervenir.

M^{me} MEHAL : Beaucoup de choses importantes ont été dites, avec me semble-t-il des questionnements sur plusieurs registres. Le contexte, c'est le plan Nager à Paris, avec la question de la modification du statut des encadrants. Là-dessus vient se greffer la question de la diversité des publics par rapport aux piscines qui sont choisies pour de cette expérimentation. Je comprends qu'il y a une interrogation forte pour qu'il y ait une représentativité plus large par rapport à cette expérimentation, mais quel est le lien entre la diversité des publics et l'impact sur les statuts des encadrants ? Est-ce que quand on est dans un quartier en plus grande difficulté, le statut devrait évoluer plus rapidement ?

M. NICOLAS : Dans les différentes directions de la Ville il y a coexistence entre un débouché en A et des emplois fonctionnels, par exemple à la DPE. Je ne crois pas avoir entendu la CGT s'émouvoir du fait qu'on ait des emplois fonctionnels à la DPE. Pourquoi avoir à la fois des corps de catégorie A où les cadres B peuvent avoir des perspectives d'évolution de carrière et aussi des emplois fonctionnels ? Il y a des progressions qui sont attachées à la personne et des progressions qui sont attachées au fait tenir un poste particulier, à une fonction, d'où les emplois fonctionnels. Ces emplois sont liés en l'occurrence au fait de tenir des bassins dans les plus gros établissements parisiens. La DJS a retenu pour cette expérimentation les établissements à la plus forte fréquentation. C'est une expérience qui va durer 2 ans à l'issue desquels il peut y avoir différentes évolutions. On peut imaginer l'extension à d'autres établissements, par exemple ceux qui sont dans des quartiers difficiles. On peut aussi imaginer de transformer ces postes en postes de catégorie A ; si l'expérimentation est probante, ça se justifierait tout à fait. Quant à l'impact sur les individus, évidemment lorsqu'on quitte le poste on perd aussi l'emploi fonctionnel, alors que lorsqu'on a accédé à la catégorie A quand on quitte son poste on conserve le bénéfice de la catégorie A. Ce sont deux logiques différentes mais complémentaires. On a choisi l'emploi de chef d'exploitation, qui est un emploi de la filière technique, parce qu'une piscine c'est un établissement très technique. D'ailleurs il y a des agents techniques de catégorie C dans les piscines et c'est tout à fait logique d'avoir des emplois de chef d'exploitation à la DJS.

Dernier point : j'ai entendu les mots « déplacés arbitrairement » au sujet des agents qui refuseraient d'accéder à l'emploi fonctionnel. Lorsqu'on propose à un cadre d'accéder à un emploi fonctionnel avec une progression indiciaire à la clef, généralement il l'accepte. Au cas où quelqu'un le refuserait, il va de soi qu'on ne déplace personne arbitrairement à la Ville de Paris.

M. HONORÉ : Quels ont été les critères, pourquoi avoir choisi des piscines plutôt dans les quartiers favorisés ? Pourquoi pas la piscine des Amiraux, par exemple ?

M. NICOLAS : Les critères retenus sont la taille et la fréquentation. La DJS a pris les six plus gros postes de coordonnateur.

M. le Président : Je ne voudrais pas que l'idée qu'il y ait eu un choix en faveur des piscines des quartiers favorisés s'immisce dans le débat. Il y a une grande mixité dans les piscines, qui sont les piscines de tous les parisiens, dont celles et ceux qui habitent dans les logements sociaux des quartiers dits favorisés.

M. SCHWACHTGEN : Dans le métier d'éducateur sportif, l'important c'est le mot éducateur. Les chefs de bassin restent des éducateurs. Il va de soi, pour moi qui suis éducateur depuis 41 ans, que c'est bien plus difficile d'amener du monde à la porte de la Chapelle ou à la porte de Clignancourt que dans le XV^{ème} arrondissement, à la piscine Blomet par exemple. Le travail éducatif ne s'estime pas au nombre d'entrées dans la piscine. Dans un bassin de 20 m² dans un quartier difficile, il y aura moins d'entrées que dans un bassin de 1 000 m² à Montparnasse. Le métier d'éducateur, c'est aller au-devant des parisiens pour les amener à fréquenter nos piscines. Le plan Nager à Paris c'est faire nager les parisiens davantage. La Cour des comptes a relevé 10 % de fréquentation en moins dans nos piscines depuis 5 ans. Le sujet est complexe, on ne peut pas faire l'impasse sur le débat. Les critères choisis ne sont pas de bons critères. Alors qu'on fasse des expériences, que des agents puissent accéder à la catégorie A, comment voulez-vous que la CGT le conteste ? Mais les critères choisis doivent être revus.

M. NICOLAS : Vous évoquez le métier d'éducateur, mais le coordonnateur de bassin n'est pas dans l'équipe éducative, c'est un niveau d'encadrement intermédiaire entre l'équipe éducative et les directeurs de piscine. C'est la raison de la création de l'emploi fonctionnel.

M. SILLET : Le projet n'a pas été présenté au comité technique de la DJS - c'était prévu mais il a été retiré parce que ce n'était pas prêt. La DJS s'est engagée - c'est sur le PV du CT - à ce que l'expérimentation ne commence pas avant qu'il y ait le CSAP, puis le CT de la DJS. Or j'apprends que l'expérimentation a déjà commencé. Ça me pose un gros problème, même si c'est juste une question de forme. On en reparlera au CT de la DJS. Si on prend la fiche de poste actuelle des chefs de bassin et celle des futurs coordonnateurs, la différence est de 3 heures de décharge administrative supplémentaires. Aujourd'hui les chefs de bassin ont 3 heures de décharge administrative hors bassin, le reste du temps ils sont sur le bassin comme éducateurs. Même avec 3 heures de décharge supplémentaires, le reste du temps ils sont bien sur le bassin. Quand on me dit que le coordonnateur n'est plus dans l'équipe, ça me pose problème, d'autant plus qu'on manque déjà d'éducateurs. Si on en retire encore 6, les piscines vont vite être toutes fermées. Par ailleurs, ce n'est pas très sympathique pour les 24 autres collègues qui ne font pas partie du dispositif, comme pour tous les personnels des piscines, dont 34 sur 40 en sont complètement exclues.

M. RIGAUDIE : L'UNSA avait demandé 30 postes de coordonnateur, donc tous les chefs de bassin de la Ville de Paris. M^{me} Hidalgo a tranché en donnant simplement 6 postes à titre expérimental pendant 2 ans.

M. BASSON : La définition statutaire des missions du conseiller des activités physiques et sportives correspond parfaitement aux missions qui seront confiées aux coordonnateurs. M. Nicolas nous a expliqué l'intérêt d'avoir à la fois des emplois fonctionnels et des postes de catégorie A et qu'il n'était pas absurde, à la fin de l'expérimentation, d'envisager de transformer les postes. Je voudrais connaître, avant qu'on vote, quelle est la position de M. le Président en tant que représentant de l'exécutif. Cela déterminera notre vote. Soit à terme on travaillera uniquement avec des emplois fonctionnels parce que ça permet de mieux tenir les gens, soit on fait comme dans la FPT et on développe une filière sportive. Ce qu'on veut développer aujourd'hui c'est le savoir nager, y compris en priorité dans les quartiers difficiles, mais il faut en avoir véritablement l'ambition et s'en donner les moyens statutaires.

M. le Président : Ma position, que je défendrai auprès de Jean-François Martins, d'Emmanuel Grégoire et de la Maire de Paris, c'est que si l'expérimentation est concluante, il faudra envisager la possibilité de créer des postes en catégorie A.

M. VINCENT : FO a 4 sièges au CT de la DJS, on était aux élections de 2014 la première organisation syndicale pour le corps des éducateurs et on n'a pas été invité à discuter de ce dossier avec la DJS. Je souhaite son retrait de l'ordre du jour pour le représenter après avoir obtenu des précisions de la part de M. Martins ainsi que du nouveau directeur de la DJS, M. Geoffray. Il y a de gros soucis sur l'organisation de ce projet expérimental. Je ne suis pas pour les expérimentations, parce qu'en fin de compte, les cobayes ce sont les agents, dont nous sommes mandatés pour défendre les intérêts matériels et moraux.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote le projet de délibération :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;

* 5 membres votent contre (4 CGT, 1 FO) ;

* 2 membres s'abstiennent (1 UCP, 1 SUPAP-FSU).

*
* * *

- Avis sur un projet de délibération modifiant les statuts particuliers et l'échelonnement indiciaire applicables aux corps des ingénieurs hydrologues et hygiénistes et des ingénieurs économistes de la construction de la Commune de Paris (2018 DRH 11)

M. TINLOT : Il s'agit d'une mise à jour statutaire dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR. Pour le corps des ingénieurs hygiénistes et hydrologues, cette mesure s'accompagne, en homologation avec le corps de référence des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie et des finances, de la réduction du nombre de grades de ce corps, qui passe de 5 à 4 par fusion des grades d'ingénieur divisionnaire et d'ingénieur divisionnaire de classe exceptionnelle, pour créer un grade unique d'ingénieur divisionnaire. Pour le corps des ingénieurs économistes de la construction, les mesures sont identiques à celles qui ont été appliquées au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État dans le cadre du protocole PPCR.

M. VINCENT : Il serait utile d'avoir un seul débat sur cette délibération et les deux suivantes, relatives à des créations de corps.

M. le Président : Je suis d'accord.

M. ARNAULT : Le point qui vient d'être abordé concerne la mise en œuvre du protocole PPCR. Pour ce qui concerne l'UCP, ça ne souffre pas de difficulté et nous préférons le dissocier des autres.

M. BASSON : Je suis du même avis, cette délibération est juste la déclinaison du protocole PPCR et il n'y a pas d'amendements, alors que les autres soulèvent des questions beaucoup plus complexes de fusion de corps.

M. BAISTROCCHI : Effectivement, la délibération n°11 pose moins de problèmes. On peut la voter plus rapidement et ensuite aborder les débats plus complexes sur les deux autres délibérations.

M. le Président : Si tout le monde est d'accord sur ce point, on examine d'abord la délibération n°11.

M. VINCENT : Sur le protocole PPCR, notre position constante est de ne pas participer au vote. C'est évidemment lié à notre positionnement national.

M. BASSON : Le protocole parcours professionnels carrières rémunérations (PPCR) s'applique différemment dans le temps aux agents des catégories B, C ou A. Pour la catégorie A, son point fort est la création d'un grade supérieur, que ce soit pour les enseignants ou les ingénieurs. En termes de calendrier, l'effet n'est pas le même : il y a eu un effet immédiat pour les agents de catégorie C, avec la fusion des échelles 4 et 5, mais pour les agents de catégorie A il y a un effet à long terme qui est important, malgré l'allongement de la durée de carrière. Nous voterons pour, en cohérence avec les positions nationales de la CFDT.

M. POIRET : Il y a des délibérations PPCR contre lesquelles on a voté, d'autres sur lesquelles on s'est abstenus. Les dispositions qui ont été prises pour les corps de catégorie A dans le cadre de cet accord sont dans les faits les plus favorables, donc on votera pour, malgré le retard pris sur leur application, que nous condamnons fermement.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote le projet de délibération :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 5 membres votent pour (le président et 4 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 4 membres votent contre (4 CGT) ;

* 1 membre ne prend pas part au vote (1 FO).

*
* *

- Avis sur deux projets de délibération fixant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire applicables au corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes (2018 DRH 6 et 10)

- Avis sur deux projets de délibération fixant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des ingénieurs et architectes, cadres supérieurs d'administrations parisiennes (2018 DRH 7 et 9)

M. TINLOT : Les délibérations 6 et 10 prévoient la fusion de 4 corps de catégorie A : ingénieurs des travaux, ingénieurs économistes de la construction, ingénieurs hydrologues et hygiénistes (IHH) et techniciens de laboratoire cadres de santé, en un corps unique, le corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes. Les délibérations 7 et 9 prévoient la création d'un corps de catégorie A+ fusionnant les corps des ingénieurs des services techniques et des architectes-voyers.

M. ARNAULT fait une déclaration au nom de l'UCP (annexe 3).

M. RIVRIN-RICQUE : Je suis représentant à la CAP des ingénieurs des travaux pour la CGT. Nous souscrivons totalement à ce que notre collègue de l'UCP vient de dire pour demander le retrait de ce projet. Les textes présentés sont une offensive sans précédent contre nos statuts particuliers. Ces projets entérineraient la fin du métier d'ingénieur économiste de la construction (IEC). La définition des missions qu'exerceraient les agents du nouveau corps technique de catégorie A ne correspond pas à ce métier. Les missions exercées actuellement par les IEC pourront être redistribuées sur tout ou partie des ingénieurs en génie urbain de ce nouveau corps, en fonction des fiches de poste. Les postes d'IEC pourront ainsi être définitivement supprimés. Nous ne pouvons l'accepter, comme nous n'acceptons pas la perte de compétences et de savoir-faire pour le service public que cela signifie.

Le principe de 6 spécialités est réduit à une coquille vide : le protocole indique que les directions affectataires préciseront la spécialité pertinente pour chaque agent, or c'est la qualification de l'agent qui permet de connaître sa spécialité. Ce n'est pas la direction qui doit décider au cas par cas, avec tous les conflits que cela peut engendrer. Le terme de spécialité n'est même pas cité dans l'article 3 du projet de statut, qui définit les fonctions exercées. Le projet de protocole d'accord prévoit que la mobilité entre spécialités ne nécessitera pas l'avis de la CAP. Le poste occupé déterminera la spécialité et, à la suite d'une mutation, l'agent pourra donc changer de spécialité en fonction du poste occupé. L'objectif est clair : créer 2 grands corps fourre-tout où chaque agent sera amené à faire le travail actuellement fait par un autre corps. De plus, le projet de statut pour la catégorie A mentionne 6 missions particulières pouvant être confiées aux futurs cadres de ce corps dans n'importe laquelle de ces 6 spécialités ; ainsi la spécialité d'un agent pourra même n'avoir plus de rapport ne serait-ce qu'avec le poste occupé. Un ingénieur des travaux pourra être contraint d'accepter des missions d'IHH ou d'ingénieur économiste, voire des missions de géomaticien, de responsable qualité et process d'un système d'information ou de télécommunication, quand bien même son poste, et donc la spécialité qui lui a été attribuée, n'aurait rien à voir avec cela. Pourtant ces métiers sont de vrais métiers et les agents qui les exercent ne sont pas interchangeables. C'est la porte ouverte à la polyvalence sans aucune garantie de formation ou de qualification, pourtant nécessaire à l'exercice des missions. Cette réforme signifie la perte de savoir-faire et de connaissances en termes d'ingénierie et d'architecture, ainsi que la remise en cause des métiers.

Autre problème posé par cette réforme : la déconnection entre le niveau de qualification et les missions exercées. Les modalités de recrutement dans les deux corps sont d'ailleurs renvoyées à l'adoption d'une délibération future. Peu de garanties sont données, là où les statuts particuliers actuels encadraient les niveaux de recrutement. Rien n'est indiqué sur le niveau de diplôme requis pour l'accès au concours sur titres. Aujourd'hui un diplôme classé au niveau 1 ou une équivalence reconnue par décret est nécessaire pour accéder à ce mode de recrutement dans le corps des ingénieurs des travaux.

L'adoption de ces projets de délibérations aurait en outre pour conséquence la baisse des rémunérations à terme. Ainsi, des dispositions seulement transitoires sont prévues afin d'atténuer, c'est le terme du protocole, l'allongement de carrière induit par cette réforme pour les IHH. Atténuer n'est pas supprimer, il y aurait perte financière pour ces ingénieurs. Dans ce même objectif de diminution des salaires pour un travail égal, le projet de protocole d'accord précise que les directions pourront recruter des architectes en catégorie A alors que le statut particulier actuel des architectes-voyers relève de la catégorie A+. En réalité, cette réforme vise à diminuer globalement nos salaires et à supprimer des postes par le biais de la mobilité et de la polyvalence. Elle participe du plan Macron de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, dont 70 000 postes dans la fonction publique territoriale. Pourtant, la Ville n'a aucune obligation de mettre en œuvre une telle réforme, c'est pourquoi la CGT demande le retrait des projets de délibérations et se prononce pour le maintien de tous les corps et l'organisation de concours d'accès à tous les corps avec un nombre de postes correspondant aux besoins.

M. BASSON : Ce type de grand corps avec spécialités existe déjà dans la fonction publique territoriale. Dans le corps des attachés territoriaux, il existe même une spécialité informatique. Il y a un besoin de fusionner les corps pour des questions de simplification de gestion administrative, mais pour que ce type de fusion puisse s'entendre pour la CFDT, il y a 3 conditions préalables : la première c'est qu'il existe des spécialités de recrutement qui correspondent à des compétences et des métiers différenciés ; la deuxième, que les missions soient confortées et renforcées, chacun bien dans son métier ; la troisième, qu'il existe un dispositif permettant un réel déroulement de carrière à tous par concours, depuis les corps de catégorie B jusqu'au corps de cadre supérieur technique, quelle que soit la spécialité concernée.

Aujourd'hui il y a des architectes qui sont recrutés en catégorie B ou qui sont contractuels, ce qui n'est pas satisfaisant. Ils n'ont pas forcément la possibilité de passer un concours, puisque la spécialité n'existe pas en catégorie A. Quand bien même la Ville les recruterait en catégorie A, que ce soit des architectes, des paysagistes ou des ingénieurs hydrologues et hygiénistes, il faut que, dans chaque filière métier, on ait la possibilité de passer un concours pour devenir cadre supérieur, soit comme chef de service, soit comme expert de haut niveau. Il y a un amendement de la CFDT qui demande de maintenir les 6 spécialités jusqu'en haut, sinon seuls les ingénieurs en génie urbain pourront devenir cadres supérieurs à terme.

Par ailleurs, quand on crée un nouveau corps ou de nouvelles spécialités et qu'auparavant les agents n'avaient pas la possibilité de passer le concours, les statuts permettent de déprécier : c'est-à-dire que quand des agents ont travaillé 3, 6 ou 10 ans comme contractuels, on peut les transformer en titulaires dans leur spécialité. Ça s'est déjà fait : des paysagistes sont devenus voyers. C'est l'objet du 3^{ème} amendement de la CFDT. L'objectif est de déprécier les agents qui remplissent des fonctions qui ne correspondaient pas à une spécialité ou à un corps existant.

Enfin, il faut que l'ensemble des cadres techniques voient leurs compétences renforcées tout au long de leur carrière, pas seulement par la formation mais surtout au travers d'un spectre de missions qui mobilise réellement au quotidien leurs compétences techniques et scientifiques propres et qu'on ne les transforme pas partiellement en personnels administratifs.

M^{me} AUXIÈTRE : Je suis représentante à la CAP des techniciens de laboratoire cadres de santé. Par rapport à nos collègues ingénieurs ou architectes-voyers, nous sommes un tout petit corps de 11 agents. L'impact sur notre carrière ne sera donc pas le même que pour nos collègues, d'autant que dans 4 ou 5 ans on ne sera plus que 3. Pour les collègues qui sont au dernier échelon et qui seront reclassés dans un échelon qui a un indice inférieur à leur indice actuel, vous garantissez que cet indice actuel sera conservé. Il faudra aussi s'assurer que les mesures PPCR restent les mêmes, sinon ce sera défavorable.

M. POIRET : La question de la fusion de ces corps n'est absolument pas la priorité et les arguments qui sont avancés pour l'expliquer ne nous convainquent absolument pas.

La question la plus importante pour nous, c'est celle du recrutement. Actuellement nous avons plusieurs centaines de collègues en catégorie A qui sont contractuels ou chargés de mission, recrutés parfois sans procédure publique, comme a pu le noter la Cour des comptes. Ce n'est pas normal. Dans le projet de protocole qui nous est soumis un certain nombre de recrutements sont prévus, mais ils sont loin d'être à la hauteur des postes théoriquement vacants dans ces métiers. On nous dit que la fusion va faciliter les recrutements ; nous ne comprenons pas pourquoi pendant des années, dans certains corps, soit il n'y a pas eu de concours soit il y en a eu de manière tout à fait insuffisante. Il y a quand même un point positif, c'est la création d'une spécialité informatique. Encore faut-il qu'on recrute dans cette spécialité. Nous imaginons que ça se fera, mais qu'on ne nous dise pas qu'on n'a pas pu recruter d'architectes-voyers ou d'ingénieurs

économistes de la construction parce qu'il n'y avait pas eu de fusion des corps. De toute façon, normalement les recrutements se feront par spécialité. C'est une question qui est décisive pour nous, il nous faut des engagements réels et bien plus importants que ce qui est écrit dans le protocole sur les recrutements. Bien évidemment, il est difficile de comprendre qu'on recrute des architectes en catégorie A et pas en catégorie A+. On nous dit que les directions voudraient des architectes en catégorie A, mais c'est le même niveau de diplôme, il n'y a pas 2 catégories de diplômes pour les architectes.

Une question pour nous bien plus importante que celle des fusions, c'est celle des conditions de travail, de la formation et du nombre d'emplois dans ces différents corps et spécialités. Actuellement, il y a des collègues de la filière technique et parfois de la filière administrative exerçant des fonctions techniques qui sont en nombre absolument insuffisant eu égard aux tâches qu'ils ont à effectuer dans certaines directions. Ils ont des conditions de travail épouvantables. Certains se sont illustrés dans le débat très conflictuel sur la note de juillet sur la question des récupérations. C'est pour nous une question essentielle, tout comme celle de l'accès aux formations continues pour les personnels de ces corps, qui ne sont pas assurées dans des conditions satisfaisantes.

Dans ces conditions, et puisque la totalité des représentants syndicaux de ces corps sont opposés à la fusion ou aux modalités de la fusion et que manifestement la majorité des collègues ne sont pas pour ce dispositif, on ne peut que s'être associés au boycott du CSAP la semaine dernière et à la demande de retrait de ces projets, qui manifestement posent problème et ne sont pas nécessaires. Il n'y a absolument aucune urgence à les adopter. S'il y avait une chose à faire, c'était de créer la spécialité informatique. Je pense que cela aurait fait consensus et peut-être que cela suffisait.

M. BAISTROCCHI : Ce projet a été présenté au début de l'année dernière et a fait l'objet de plusieurs dizaines de réunions qui ont été organisées uniquement avec les organisations représentées aux CAP concernées. Nous avons donc découvert cette importante réforme le 12 janvier, lors d'une première présentation à l'ensemble des organisations membres du CSAP. Un report des textes après les élections professionnelles a été demandé ; il a été refusé. Depuis, de nombreux échanges ont eu lieu dans l'urgence avec pour corollaire de nombreuses modifications du protocole - nous en sommes à la 3^{ème} version actuellement - et de divers projets de délibération. Les 3 versions du protocole qui ont été successivement présentées comportent à chaque fois des mesures nouvelles pour améliorer l'ensemble et apaiser les craintes par des aménagements de carrière. Certains ratios promus/promouvables ont été revus à la hausse. Le nombre de postes de promotion a augmenté, surtout pour les corps les plus élevés comme les ingénieurs des services techniques et les ingénieurs généraux. Il n'en reste pas moins que ce projet aurait dû être présenté plus tôt à l'ensemble des membres du CSAP. La Mairie affirme que les échanges avec les personnels concernés ont été positifs durant la totalité de l'année 2017, mais nous constatons de nombreuses oppositions, notamment dans le corps des architectes-voyers. L'administration a fait remarquer que ce corps, comme celui des ingénieurs économistes de la construction, ne recrute plus depuis pratiquement 10 ans et qu'il convient de le regrouper. La seule alternative à cette fusion aurait été une mise en extinction progressive, une morte lente pour ceux qui ne sont pas fusionnés. La fusion est pour la Mairie la seule alternative crédible. Le maintien des corps, leur renaissance ou leur extinction progressive n'est aucunement envisagée. La fusion des CAP (une CAP pour plusieurs corps) n'a pas non plus été envisagée ; cette solution existe pourtant pour d'autres corps. L'administration propose un projet de fusion des corps techniques pour privilégier une plus grande souplesse et une plus grande mobilité. Pour autant, cette fusion induit une inquiétude majeure pour les personnels.

Deux raisonnements s'opposent : certains affirment que les corps d'ingénieur informaticien et d'architecte (de premier niveau) n'existent pas plus qu'il n'existe au sein des fonctions publiques de référence de l'État et de la territoriale. À l'État subsiste le corps des architectes et urbanistes de l'État, avec sa variante des architectes des bâtiments de France. Au motif d'une fusion des corps, on créerait, par simple délibération et sans le reconnaître ouvertement, des corps supplémentaires appelés pudiquement spécialités. Ce projet conduit à perdre l'équivalence avec les ingénieurs de l'État. Les ingénieurs des services techniques (IST) ont par ailleurs formulé une demande de fusion avec le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. L'administration maintient que l'équivalence est parfaitement respectée pour les deux nouveaux corps de A et de A+ ainsi créés.

Selon d'autres, l'équivalence est une similarité générale concernant l'identité du corps, son classement hiérarchique et son échelonnement indiciaire ; les spécialités ne rentrent pas dans ces éléments. Si un corps parisien a des spécialités, cela ne l'empêche pas d'avoir pour référence un corps sans spécialité. L'UNSA demande donc l'intervention de la DRH sur le maintien de l'équivalence et demande qu'une information individuelle précise, juridique et didactique soit adressée à chaque agent concerné, si cette délibération est votée, sur cette question de l'homologie avec les corps d'État.

M. NICOLAS : On l'a écrit tant dans les délibérations que dans le protocole et on peut l'écrire individuellement aux intéressés : bien entendu l'homologie avec les corps de l'État est maintenue.

M. le Président : Il faut que chaque agent puisse avoir à sa disposition l'analyse juridique de la DRH.

M. LEGAL : La CFTC est un syndicat multi-catégoriel, nous ne sommes pas organisés en union de syndicats par corps. Nous ne siégeons pas dans les CAP concernées par la fusion de ces corps de catégorie A et A+, mais nous avons des adhérents que nous défendons et nous donnons un avis au CSAP. Nous avons demandé à ce que la CFTC et les autres organisations syndicales qui ne siègent pas au sein de ces CAP puissent participer aux travaux. Nous avons pu y participer et nous vous en remercions. Ce sont deux projets très techniques. Au plan national, la CFTC est pour une fusion des corps et cadres d'emplois, qui sont trop nombreux dans les trois fonctions publiques. Au-delà des problèmes inhérents à ce surnombre de corps et de cadres d'emplois, au niveau de la gestion des ressources humaines, des carrières, des régimes indemnitaires et de l'organisation des CAP, la CFTC estime que les corps des administrations parisiennes ne doivent pas rester des entités trop cloisonnées et repliées sur elles-mêmes. Comment imaginer une gestion des ressources humaines optimale quand des fonctionnaires qui réalisent les mêmes tâches ne sont pas logés à la même enseigne, par exemple au niveau du régime indemnitaire ? La CFTC privilégie une fonction publique de métiers plutôt qu'une fonction publique de carrières linéaires, où chaque agent peut évoluer selon ses compétences ou ses mérites sans s'enfermer dans une spécialité. Nous trouvons normal qu'un cadre A, qui plus est un cadre A+, puisse évoluer vers la polyvalence et accéder à des fonctions managériales. Nous avons participé activement aux travaux de réflexion organisés par la DRH. Les revendications et les demandes de la CFTC ont été prises en compte à 90% dans la troisième version du protocole d'accord que vous allez bientôt nous présenter. Ce protocole n'est pas figé, il va falloir l'améliorer, notamment au niveau de la formation et du recrutement. Nous souhaitons que lorsqu'il sera signé, un comité de suivi soit mis en place.

M. le Président : Je suis d'accord pour le comité de suivi.

M. VINCENT : Nonobstant la qualité du travail des services de la DRH, qui nous ont reçus parce que nous siégeons dans une des CAP concernées, notre vote sera négatif. Cette réforme s'inscrit dans la logique de l'actuel gouvernement : polyvalence aggravée, réduction du nombre de fonctionnaires. De plus, c'est la fin de spécificité parisienne à laquelle nous tenons parce qu'elle permet de nous protéger davantage que nos camarades territoriaux dans nos intérêts matériels et moraux (déroulement de carrière, salaires, etc...). Nous sommes réticents à signer les protocoles, mais nous souhaitons que celui qui est en préparation ait une qualification juridique. Je souhaite que M. le directeur s'exprime sur ce point, ce futur protocole pourra-t-il être invoqué lorsque des agents s'estimeront lésés dans leurs intérêts ?

M. DELGRANDI : Le dispositif qui devra exister après le vote de cette délibération est extrêmement complexe à mettre en place. Il s'agit d'un appareil formateur nouveau, équivalent à celui qu'on trouvait dans l'accord-cadre de formation. Cette complexité est renforcée par la nécessité d'une collaboration tripartite entre la Ville, l'EIVP et l'École des Ponts. Cela n'est qu'ébauché dans le protocole.

M. ARNAULT : Nous en sommes à la version 3 du protocole, il y aura peut-être une version 4, voire une version 5. Il y a eu des progrès, mais normalement un protocole c'est un document partagé, or ce n'est pas le cas. Il aurait été tout à fait logique de présenter au CSAP les délibérations finalisées découlant d'un document partagé, mais nous en sommes encore à un document inachevé. Quelle est la portée juridique d'un tel protocole ? Aujourd'hui c'est plutôt une note d'orientation évolutive.

M. NICOLAS : Les amendements de l'administration reprennent les propositions formulées par les organisations syndicales au cours des derniers jours. La DRH fait le maximum, sous le contrôle de l'adjoint à la Maire chargé des ressources humaines, pour donner satisfaction à vos demandes. Nous nous sommes réunis sur des dizaines de points pendant des dizaines de semaines et nous proposons des amendements de fin de parcours. Ils ne sont pas d'une grande complexité technique.

M. TINLOT : Les 3 premiers amendements ont été transmis le 4 février. Le premier correspond à une demande de l'UCP qui concerne le stage probatoire à l'EIVP, le deuxième porte sur les spécialités et les modalités de recrutement par l'EIVP et le troisième sur le fait que les formations sont organisées par l'EIVP « et ses partenaires ». Le quatrième amendement vous est distribué maintenant. Il opère une synthèse de l'ensemble de vos propositions concernant les fonctions listées par le projet de délibération.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°1 de l'administration sur l'article 6 de la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFTD, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP).

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°2 de l'administration sur l'article 7 de la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP).

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°3 de l'administration sur l'article 17 de la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 5 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 6 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP).

M^{me} BOSSON : Le quatrième amendement est une synthèse de plusieurs demandes formulées soit au travers des amendements déposés par les organisations syndicales, soit lors des diverses réunions de concertation. Il s'agit de revoir la définition des fonctions et des missions du corps des ingénieurs. Certains représentants des CAP demandaient que les spécialités soient définies plus précisément, d'autres souhaitaient plutôt que les fonctions des grades soient mieux définies. On a fait une synthèse : on précise que les ingénieurs hors classe auront des fonctions particulières et par ailleurs on liste les spécialités sans définir les fonctions de chacune des spécialités. La nature des fonctions des ingénieurs est définie dans le premier alinéa de l'article 3, ce sont des fonctions de direction, d'encadrement, d'expertise et de conduite de projet. Ces fonctions s'exerceront dans chacune des spécialités.

M. BASSON : La CFDT demande que ces spécialités soient créées aussi en catégorie A+. On est d'accord avec cette rédaction-là plutôt qu'avec la rédaction initiale qui donnait l'impression que les agents étaient ingénieurs et pouvaient avoir accessoirement comme mission certaines spécialités. Nous sommes très attachés à la notion de spécialité pour le recrutement et en termes de défense des métiers.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°4 de l'administration sur l'article 3 de la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP) ;

* 5 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 SUPAP-FSU).

M^{me} MENU : Je suis technicien supérieur et je présente l'amendement du SUPAP-FSU concernant le recrutement des ingénieurs de travaux de la Ville de Paris.

Le premier alinéa concerne les recrutements parmi les élèves de l'école des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP) n'ayant pas la qualité d'élève ingénieur. Ce mode de recrutement est actuellement réservé aux étudiants ayant achevé avec succès leur deuxième année d'étude et l'amendement vise à permettre également le recrutement des élèves ayant achevé leur troisième année d'étude.

Le deuxième alinéa concerne la possibilité d'accéder au corps des ingénieurs de travaux par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ; l'amendement propose d'en élargir l'accès aux techniciens supérieurs, techniciens des services opérationnels ou agents de maîtrise qui auraient un minimum d'ancienneté à la Ville de Paris mais qui auraient surtout le mérite d'avoir obtenu un diplôme de niveau 1 dans le domaine technique des ingénieurs de travaux.

Le dernier alinéa concerne la formation post-recrutement à l'EIVP : il vise à en dispenser ceux qui auraient déjà un diplôme de niveau 1 ou équivalent et pour lesquels une formation à l'EIVP n'aurait pas de sens.

M^{me} FONTAN : Nous avons maintenu le recrutement en cours de deuxième année pour pouvoir nous adapter aux besoins de la collectivité parisienne ; nous n'avons pas prévu de recrutement en fin de scolarité. On en a longuement discuté, c'est l'objet du recrutement d'élèves civils et non pas fonctionnaires. Concernant la dispense de formation : ce que nous proposons d'ajouter dans le cadre de cette réforme, c'est une extension de formation, à savoir un cycle de formation sur les fondamentaux de la gestion publique et technique. Il ne s'agit pas de faire refaire aux nouveaux ingénieurs des études techniques qui doubleraient leur diplôme. C'est un module généraliste qui a pour objectif de donner une culture commune à nos cadres techniques. Pour cette raison, nous ne retiendrons pas l'amendement proposé par le SUPAP-FSU.

M. POIRET : Vous n'avez pas répondu sur le 2^{ème} point de l'amendement, qui porte sur la possibilité d'une 4^{ème} voie d'accès au corps pour ceux qui, à l'intérieur de la Ville de Paris, ont déjà le diplôme d'ingénieur.

M^{me} BOSSON : On ne peut pas créer une 4^{ème} voie d'accès, il faut respecter strictement l'homologie avec le statut des ingénieurs des travaux publics de l'État. La promotion interne est faite pour les agents de catégorie B qui ont une expérience professionnelle reconnue. Elle n'est pas faite pour ceux qui ont déjà un diplôme d'ingénieur. Ces personnes, qui lorsque les corps n'étaient pas fusionnés n'avaient pas la possibilité de passer des concours, l'auront désormais. En attendant de remplir les conditions pour la promotion interne, les agents qui ont des diplômes d'ingénieur pourront passer soit les concours externes prévus pour les différentes spécialités, soit un concours de niveau supérieur, et lorsqu'ils atteindront l'ancienneté nécessaire ils pourront passer un concours interne. C'est seulement s'ils n'ont pas souhaité passer ou pas réussi les concours qu'ils pourront bénéficier de la promotion interne, au même titre que tous les autres agents de catégorie B. Il n'y a pas de raison ni fonctionnelle ni juridique de faire une discrimination positive en faveur de ceux qui ont des diplômes. La promotion interne n'est pas faite pour ça.

M. le Président : Je souhaite que votre réponse soit également communiquée par écrit.

♦ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement du SUPAP-FSU sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent contre (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 1 membre vote pour (1 SUPAP-FSU) ;

* 7 membres votent contre (4 CGT, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;

* 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

M. BASSON : Les amendements de la CFDT concernent 3 sujets. Le premier, c'est l'appellation du corps. L'administration a proposé ingénieur et architecte, or il n'y pas que des ingénieurs et des architectes dans ce corps, il y a, entre autres, des paysagistes. Soit on dit ingénieur comme à la territoriale, soit on dit ingénieur, architecte et paysagiste.

Quand on crée une nouvelle spécialité ou un nouveau corps, on peut légalement de déprécariser les agents contractuels qui exercent depuis longtemps les missions correspondantes et n'avaient pas pu passer de concours. C'est l'objet du deuxième amendement.

Le troisième demande que les 6 spécialités soient créées pour le recrutement dans le corps de cadre supérieur. Le but est que quels que soient les métiers, les meilleurs de nos ingénieurs, paysagistes ou architectes puissent à coup sûr passer un concours en fonction de leur spécialité d'origine et qu'il n'y ait pas que les ingénieurs en génie urbain qui aient la possibilité de devenir cadres supérieurs.

M^{me} BOSSON : Sur la question des personnels non titulaires, on va donner une réponse négative. Une loi de 2012 permet, pour ce qui est du corps des ingénieurs, aux non titulaires d'être déprécarisés. Il n'y a pas de raison de mettre en place une disposition particulière pour permettre à des non titulaires d'accéder au corps des ingénieurs, dès lors que la période de déprécarisation n'est pas totalement terminée.

M^{me} FONTAN : Notre objectif, c'est que l'ensemble des agents relevant des spécialités de la catégorie A puissent accéder à la catégorie A+. On va travailler les modalités du concours, mais on s'est engagés dans le protocole à ce que le concours d'accès à la catégorie A+ comporte des épreuves à option qui permettront, en fonction des profils et des compétences des agents, de leur donner toutes les chances d'accéder à la catégorie A+. Cependant, l'objectif de ce concours est de pouvoir évaluer les compétences pour accéder à des emplois de cadre dirigeant, donc à des postes de management et de pilotage de projets techniques complexes. C'est cela qui sera particulièrement évalué, notamment à l'étape de l'admission.

M. BASSON : Pour les cadres supérieurs, dans certains cas vous aurez besoin de recruter des spécialistes. Diriger le laboratoire d'hygiène de la Ville de Paris, c'est un vrai métier lié à la santé et à la biologie, ce n'est pas un métier de gestionnaire généraliste. Quand on a une spécialité, on recrute pour la spécialité en cadre supérieur, ce qui n'est pas la même chose que d'organiser une épreuve généraliste comme une note de synthèse. Les chefs d'agence en architecture sont des voyers. Ce ne sont pas des métiers de conception pure.

M^{me} FONTAN : L'idée n'est pas de faire disparaître les experts de la catégorie A+. C'est pour cela qu'il n'y aura pas que le concours classique, mais aussi un concours sur titres.

M. VITSE : Si nous avons la garantie par une réponse écrite de ce que vous venez de dire sur le recrutement sur titres, nous retirons notre amendement n°4.

M. le Président : Vous recevrez une réponse écrite sur ce qui vient d'être dit. L'amendement n°4 est retiré.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°1 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres s'abstiennent (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 1 membre vote pour (1 CFDT) ;

* 5 membres votent contre (4 CGT, 1 UCP) ;

* 5 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU).

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°2 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (4 CGT, 1 CFDT, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 UCP, 1 CFTC) ;

* 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°3 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres s'abstiennent (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 1 membre vote pour (1 CFDT) ;

* 5 membres votent contre (4 CGT, 1 UCP) ;

* 5 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU).

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'amendement n°5 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (4 CGT, 1 CFDT, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 UCP, 1 CFTC) ;

* 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

M. ARNAULT : Nos amendements reprennent ce qui a été développé dans notre déclaration générale. Il eût été plus simple de se retrouver tous autour d'une table de travail pour étudier au fond tous les amendements, aussi bien ceux de l'administration que ceux des organisations syndicales.

M^{me} FONTAN : Les nombreux amendements de l'UCP sont très techniques. Ils concernent les statuts et les modalités particulières de leur application. On a étudié l'ensemble en groupe de travail en amont du CSAP et on a convenu que certains relevaient du protocole. Quand cela a été possible, nous les avons intégrés. Nous en avons intégré d'autres dans le statut, comme certaines demandes des autres syndicats. Parfois nous n'avons pu les intégrer ni dans l'un ni dans l'autre, mais nous en avons adapté le plus possible.

M. le Président : Si M. Arnault et M. Borst en sont d'accord, nous leur répondrons par écrit. Je les ai reçus longuement à leur demande et nous avons eu un échange que j'ai trouvé particulièrement constructif.

M. VINCENT : Je confirme l'excellente qualité technique du débat que nous avons eu avec la DRH. Par contre on n'a pas eu de réponse sur la qualification juridique du protocole. On est en train de bâtir quelque chose qui va durer au-delà de la mandature actuelle et cela concerne l'encadrement et l'encadrement supérieur d'un grand nombre de directions. Pour le protocole, on n'a pas les mêmes objectifs ni les mêmes analyses, mais plus on aura d'explications techniques, notamment sur le calendrier de mise en œuvre, mieux ça vaudra. Nous souhaitons connaître la qualification juridique du protocole et avoir l'engagement de la DRH de nous fournir tous les éléments sur les amendements techniques de l'UCP.

M. le Président : C'est d'accord.

M. NICOLAS : Un protocole n'est pas un document qui aurait la valeur d'une délibération ou d'un arrêté, ce n'est pas un acte juridique mais c'est un engagement très précis de la collectivité parisienne sur un certain nombre de points qui ne relèvent pas d'une délibération mais de la gestion, comme les volumes de recrutement, par exemple, et toute une série de sujets qui correspondent à des demandes que vous avez formulées et sur lesquelles vous avez voulu un engagement écrit.

M. POIRET : Ça nous pose un énorme problème que l'on a constaté depuis plusieurs années. On a un protocole qui a une qualification juridique très précise, c'est l'accord sur l'ARTT. Il a cette qualification juridique parce qu'il a été repris par une délibération du Conseil de Paris. Ce protocole est opposable à la Ville de Paris devant le tribunal administratif. Depuis assez longtemps, on a droit à des protocoles, sur la formation par exemple, qui n'ont été repris dans aucune délibération. On a des propositions de protocole sur le RIFSEEP dont nous avons demandé que le contenu soit repris dans les délibérations sur le RIFSEEP, avec les minima proposés par la Ville, qui étaient différents de ceux de l'État. Ce genre de choses s'est fait dans beaucoup de collectivités territoriales, mais pas ici. Les protocoles qui n'ont aucune valeur légale, on appelle ça des relevés de décisions ou des engagements de l'administration. Pour nous un protocole c'est autre chose, c'est prévu d'ailleurs par la loi. Si on demande qu'il y ait 50 % ou 30 % de signatures qui puissent être dénoncées par un syndicat, c'est bien parce que le terme de protocole a une valeur juridique dans les textes légaux. Donc appelons ça autrement, mais pas protocole.

M. le Président : Le Conseil de Paris est souverain et il sera toujours temps que vous fassiez porter votre parole par les élus.

M. AUBISSE : Il faudrait qu'il y ait une égalité entre les organisations syndicales qui ont déposé des amendements et qu'une réponse écrite soit faite à toutes.

M. le Président : J'approuve votre remarque.

M. BASSON : L'article 19 de la délibération n°7 qui concerne les cadres supérieurs impose une mobilité pour accéder au grade d'en chef. Dans le statut particulier du corps homologue des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, il n'y a plus de mobilité. Qu'est ce qui fait qu'à la Ville on maintient cette obligation ?

M. NICOLAS : La mobilité externe, c'est un souhait très fort de l'administration parisienne qui considère que cette expérience est un enrichissement dans une carrière qui dure généralement 40 ans. Le fait de passer 2 ans à l'extérieur ne peut qu'être bénéfique et enrichir les intéressés. Homologie ne veut pas dire copier/coller. Dans de nombreux statuts particuliers, nous avons sur certains points des règles qui peuvent s'écarter des statuts des corps de l'État.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote l'ensemble des amendements de l'UCP sur les délibérations 2018 DRH 6 et 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :
 - * 2 membres votent pour (1 FO, 1 UCP) ;
 - * 2 membres votent contre (1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 SUPAP-FSU) ;
 - * 4 membres ne prennent pas part au vote (4 CGT).

◆ M. le Président propose de mettre au vote le projet de délibération 2018 DRH 6 amendé par l'administration et le projet de délibération 2018 DRH 10 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :
 - * 2 membres votent pour (1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 7 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP, 1 SUPAP-FSU) ;
 - * 2 membres s'abstiennent (2 UNSA).

M. TINLOT : Les 3 amendements de l'exécutif sur la délibération n°7 reprennent nos échanges et vos demandes. Le premier prévoit l'organisation conjointe de la formation pendant la période de stage par l'École nationale des ponts et chaussées et d'autres organismes. Le deuxième précise que l'obligation de mobilité pour l'accès au grade d'en chef ne s'appliquera qu'aux agents recrutés après la mise en place du nouveau corps. Le troisième prévoit des mesures dérogatoires en matière de promotion pour les années 2018, 2019 et 2020 pour les agents parvenus au dernier échelon de leur grade.

◆ M. le Président propose de mettre au vote l'amendement n°1 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :
 - * 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP) ;
 - * 5 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 SUPAP-FSU).

◆ M. le Président propose de mettre au vote l'amendement n°2 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :
 - * 5 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;
 - * 6 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 FO, 1 SUPAP-FSU).

◆ M. le Président propose de mettre au vote l'amendement n°3 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :
 - * 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;
 - * 2 membres s'abstiennent (1 FO, 1 SUPAP-FSU).

- ◆ M. le Président propose de mettre au vote le projet de délibération 2018 DRH 7 amendé par l'administration et le projet de délibération 2018 DRH 9 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

- * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

- * 2 membres votent pour (1 CFDT, 1 CFTC) ;

- * 7 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP, 1 SUPAP-FSU) ;

- * 2 membres s'abstiennent (2 UNSA).



- Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs de la Ville de Paris (2018 DRH 12)

- Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés de l'École horticole de la Ville de Paris (École du Breuil) (2018 DRH 13)

- Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés du centre de formation professionnelle d'Alembert (2018 DRH 2 G)

M. TINLOT : La délibération n° 12 porte sur l'application du PPCR au corps des professeurs de la Ville de Paris par homologie avec le corps des professeurs des écoles. Sont prévues l'instauration de la durée unique d'avancement, la création d'un 3^{ème} grade de professeur de classe exceptionnelle avec 4 échelons et un échelon spécial et une revalorisation indiciaire.

M. HOCH : Notre amendement n'en n'est pas vraiment un car il concerne la note de présentation. Le 3^{ème} paragraphe ne correspond pas à la réalité. Il est écrit : « *Toutefois, une disposition spécifique prévoit la possibilité d'accorder une bonification d'ancienneté d'un an à l'issue de rendez-vous de carrière aux 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelons du grade de professeur hors classe* », or en fait il est prévu d'accorder une bonification d'ancienneté d'un an à l'issue de rendez-vous de carrière aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons et qu'il y ait un autre rendez-vous de carrière au 9^{ème} échelon pour l'accès à la hors classe. On demande que la correction soit faite à l'identique de ce qui a été fait pour les délibérations concernant les professeurs de l'École du Breuil et du Centre d'Alembert, dont la note de présentation est correctement libellée.

M. TINLOT : Vous avez raison et j'ajoute que ce point de rédaction ne concerne que la note de présentation au CSAP et non de l'exposé des motifs soumis au Conseil de Paris, mais on en prend bonne note.

M. POIRET : À la demande des professeurs des cours municipaux pour adultes (CMA), on a proposé à la DRH une discussion sur la mise en place d'un corps des professeurs de CMA qui pourraient être ouverts en particulier aux professeurs qui enseignent le français. Cela correspond à un engagement écrit de M^{me} Errecart, pris au moment où des CDD et des CDI ont été créés pour 130 vacataires enseignant dans les cours municipaux pour adultes. Suite à cela, une conseillère de Paris a proposé un vœu au Conseil de Paris qui a été rejeté. Dans le cadre de l'agenda social de la DASCO, cette proposition de mettre en place un corps, voire une spécialité, a été aussi rejetée. Nous réitérons le souhait que s'ouvre une négociation sur cette demande qui est soutenue par plusieurs organisations syndicales.

M. DELGRANDI : La question consiste en fait à poursuivre la contractualisation qui a été entamée il y a quelques années et de prévoir l'évolution des contrats des professeurs, qui ont un service variable d'une année sur l'autre. Nous demandons que la contractualisation continue et que les moyens techniques et humains nécessaires soient alloués à la DASCO.

M. HOCH : Nous sommes satisfaits de la création d'un 3^{ème} grade pour les professeurs de la Ville de Paris, les professeurs de l'École du Breuil et les professeurs du Centre d'Alembert. C'est une demande que nous avons faite au moment où le PPCR commençait à s'appliquer dans l'éducation nationale. Nous sommes aussi satisfaits que les textes soient repris à l'identique de ceux du Ministère de l'Éducation nationale. En revanche le vivier de personnels qui pourront accéder à la hors classe va se réduire, ce qui va nécessiter le calcul d'un ratio promu/promouvables en hausse. Nous aurons des demandes très fortes au niveau de la mise en place des nouveaux RPP pour la période 2019-2021.

La classe exceptionnelle va représenter 10 % de l'ensemble du corps en 2023, comme pour nombre d'autres corps, et nous regrettons que les pourcentages intermédiaires n'augmentent que de 1,43 % par an pendant 7 ans. Il aurait été possible à l'administration parisienne d'accélérer cette évolution, à l'image de ce qui a été fait pour d'autres corps, en faisant 3%, 5%, 7% puis 10%.

M. BASSON : La réforme des professeurs des écoles s'appliquait au 1^{er} septembre de l'année dernière. Pourquoi n'a-t-on pas pu faire plus vite pour nos propres professeurs ?

M. VINCENT : Il vous appartient, M. le Président, de nous donner les dates des prochaines rencontres sur les ratios promus/promouvables. Lors d'une grande réunion au 103 avenue de France, M. Nicolas nous a dit qu'il y aurait un gel en raison des périodes électorales de décembre. Nous souhaitons que jusqu'au mois de juin votre agenda soit ouvert pour discuter des ratios promus/promouvables.

M. HOCH : Je précise que nous sommes également satisfaits du fait que ces textes soient rétroactifs au 1^{er} septembre 2017.

◆ **M. le Président** propose de mettre au vote les trois projets de délibération :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 4 membres votent contre (4 CGT) ;

* 1 membre s'abstient (1 FO).

Le Président



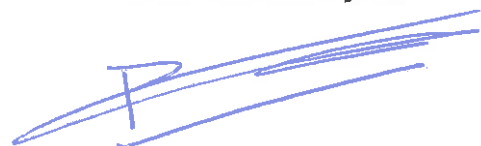
Christophe GIRARD

La Secrétaire



Luce BOSSON

Le Secrétaire Adjoint



Paul LEGAL

RÉCAPITULATIF
DES AVIS ÉMIS PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR
DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES
DANS SA SÉANCE DU 23 NOVEMBRE 2017

- 1) - Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil supérieur des administrations parisiennes du 23 novembre 2018

- Collège des représentants de l'administration :

* Unanimité pour.

- Collège des représentants du personnel :

* Unanimité pour.

- 2) - Avis sur 3 projets de délibération portant dispositions statutaires et échelonnement indiciaire applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie A et dispositions statutaires applicables au corps des masseurs-kinésithérapeutes du Centre d'action sociale de la ville de Paris de catégorie B

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 10 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 1 membre ne prend pas part au vote (1 FO).

- 3) - Avis sur un projet de délibération modifiant les dispositions statutaires relatives à l'emploi de chef d'exploitation de la Commune de Paris (2018 DRH 14)

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;

* 5 membres votent contre (4 CGT, 1 FO) ;

* 2 membres s'abstiennent (1 UCP, 1 SUPAP-FSU).

- 4) - Avis sur un projet de délibération modifiant les statuts particuliers et l'échelonnement indiciaire applicables aux corps des ingénieurs hydrologues et hygiénistes et des ingénieurs économistes de la construction de la Commune de Paris (2018 DRH 11)

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 5 membres votent pour (le président et 4 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 4 membres votent contre (4 CGT) ;

* 1 membre ne prend pas part au vote (1 FO).

- 5) - Avis sur deux projets de délibération fixant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire applicables au corps des ingénieurs et architectes d'administrations parisiennes (2017 DRH 6 et 10)

Amendement n°1 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP).

Amendement n°2 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP).

Amendement n°3 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 5 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;

* 6 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP).

Amendement n°4 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 4 membres votent pour (le président et 3 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;

* 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP) ;

* 5 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 SUPAP-FSU).

Amendement du SUPAP-FSU sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres votent contre (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 1 membre vote pour (1 SUPAP-FSU) ;

* 7 membres votent contre (4 CGT, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;

* 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

Amendement n°1 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 3 membres s'abstiennent (le président et 2 conseillers de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 1 membre vote pour (1 CFDT) ;

* 5 membres votent contre (4 CGT, 1 UCP) ;

* 5 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU).

Amendement n°2 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

* 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;

* 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

* 6 membres votent pour (4 CGT, 1 CFDT, 1 SUPAP-FSU) ;

* 2 membres votent contre (1 UCP, 1 CFTC) ;

* 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

Ensemble des amendements de l'UCP sur les délibérations 2018 DRH 6 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;
 - * 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).
- Collège des représentants du personnel :
 - * 2 membres votent pour (1 FO, 1 UCP) ;
 - * 2 membres votent contre (1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 SUPAP-FSU) ;
 - * 4 membres ne prennent pas part au vote (4 CGT).

Projet de délibération 2018 DRH 6 amendé par l'administration et projet de délibération 2018 DRH 10 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 3 membres votent pour (le président et 2 conseillers de Paris).
 - Collège des représentants du personnel :
 - * 2 membres votent pour (1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 7 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP, 1 SUPAP-FSU) ;
 - * 2 membres s'abstiennent (2 UNSA).
- 6) - Avis sur deux projets de délibération fixant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des ingénieurs et architectes, cadres supérieurs d'administrations parisiennes (2017 DRH 7 et 9)

Amendement n° 1 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).
- Collège des représentants du personnel :
 - * 4 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 CFTC) ;
 - * 2 membres votent contre (1 FO, 1 UCP) ;
 - * 5 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 SUPAP-FSU).

Amendement n° 2 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).
- Collège des représentants du personnel :
 - * 5 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;
 - * 6 membres s'abstiennent (4 CGT, 1 FO, 1 SUPAP-FSU).

Amendement n° 3 de l'administration sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).
- Collège des représentants du personnel :
 - * 9 membres votent pour (4 CGT, 2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC) ;
 - * 2 membres s'abstiennent (1 FO, 1 SUPAP-FSU).

Amendement n° 3 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :
 - * 3 membres s'abstiennent (le président et 2 conseillers de Paris).
- Collège des représentants du personnel :
 - * 1 membre vote pour (1 CFDT) ;
 - * 5 membres votent contre (4 CGT, 1 UCP) ;
 - * 5 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU).

Amendement n°5 de la CFDT sur la délibération 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

- * 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;
- * 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

- * 6 membres votent pour (4 CGT, 1 CFDT, 1 SUPAP-FSU) ;
- * 2 membres votent contre (1 UCP, 1 CFTC) ;
- * 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 FO).

Ensemble des amendements de l'UCP sur les délibérations 2018 DRH 7 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

- * 2 membres votent contre (le président et 1 conseillère de Paris) ;
- * 1 membre s'abstient (1 conseiller de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

- * 2 membres votent pour (1 FO, 1 UCP) ;
- * 2 membres votent contre (1 CFDT, 1 CFTC) ;
- * 3 membres s'abstiennent (2 UNSA, 1 SUPAP-FSU) ;
- * 4 membres ne prennent pas part au vote (4 CGT).

Projet de délibération 2018 DRH 7 amendé par l'administration et projet de délibération 2018 DRH 9 :

- Collège des représentants de l'exécutif :

- * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

- * 2 membres votent pour (1 CFDT, 1 CFTC) ;
- * 7 membres votent contre (4 CGT, 1 FO, 1 UCP, 1 SUPAP-FSU) ;
- * 2 membres s'abstiennent (2 UNSA).

- 6) - Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs de la Ville de Paris (2018 DRH 12)
- 7) - Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés de l'École horticole de la Ville de Paris (École du Breuil) (2017 DRH 13)
- 8) - Avis sur un projet de délibération modifiant le statut particulier et l'échelonnement indiciaire du corps des professeurs certifiés du centre de formation professionnelle d'Alembert (2017 DRH 2 G)

- Collège des représentants de l'exécutif :

- * 2 membres votent pour (le président et 1 conseillère de Paris).

- Collège des représentants du personnel :

- * 6 membres votent pour (2 UNSA, 1 CFDT, 1 UCP, 1 CFTC, 1 SUPAP-FSU) ;
- * 4 membres votent contre (4 CGT) ;
- * 1 membre s'abstient (1 FO).

Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes

Séance du 15 février 2018

ANNEXE I



Paris, le 07 février 2018

Déclaration CGT au CSAP du 8 février 2018 au sujet de l'ouverture à l'accès à l'emploi de chef d'exploitation, à six chefs de bassins.

Le 31 Octobre 2017 notre organisation syndicale suite à une rencontre avec la DJS a posé trois questions à la DRH.

Sur quel fondement juridique va-t-on faire accéder un EAPS occupant la fonction de Chef de bassin dans l'emploi de Chef d'exploitation ? Ou comment un changement de la filière sportive à la filière technique-ouvrière ?

Puisque ces emplois sont attelés, d'après les explications de la DJS, à des établissements et non ouvert à l'ensemble des EAPS titulaires du diplôme d'état nécessaire, comment justifier vous une telle rupture d'égalité entre tous les EAPS aquatiques exerçant depuis au moins 4 ans au sein de la ville de Paris ?

Si un Chef de bassin est en place et qu'il ne veut pas accéder à cette bizarre fonction de coordonnateur de bassin, allez-vous le déplacer arbitrairement de son poste ?

Aucune réponse d'ordre juridique de votre part, simplement une réponse par mail, avec quelques éléments de langage, pour nous entendre répondre : Nous étudierons les critères et les objectifs ultérieurement. La vérité est que la DJS travaille sur ce sujet depuis longtemps. Et d'ailleurs tout le monde se demande pourquoi ? Chantage à la privatisation ? Création à terme d'un EPIC (établissement public à caractère public et commercial) ?

En introduction de la modification statutaire que vous proposez, vous déclarez que la mise en œuvre du plan nager à Paris et que la réorganisation territoriale des établissements sportifs à compter de 2016 a fait apparaître la nécessité de renforcer la coordination avec les partenaires municipaux et les acteurs de proximité ainsi que le suivi des mesures mises en place et pour cela faire évoluer la fonction de chef de bassin. C'est à croire à vous entendre ou à croire ceux qui vous ont bizarrement convaincus que les Chefs de bassin en place ne font pas déjà bien leur travail en coopération avec leur agent de Maîtrise, leur directeur de territoire, leur conseiller à la vie sportive, leur chef de circonscription, les services de l'éducation nationale (Inspecteurs de circonscriptions et IEN). La CGT ne peut pas vous croire. Pour la CGT, la réalité est tout autre. L' élu chargé des Sports et la DJS via le réseau des piscines parisiennes

veulent contourner toute la hiérarchie pyramidale et jouer un réseau et six agents contre les 750 agents qui travaillent dans les piscines. A savoir diminuer les effectifs théoriques par bassin et par piscine, multiplier les nocturnes, faire remonter sans aucun filtre toutes les informations de la vie quotidienne des piscines, déstabiliser, les eaps de base, les chefs d'équipements, les nouveaux directeurs de territoires, les conseillers à la vie sportive et les chefs de circonscription. Incroyable mais vrai à la DJS une hiérarchie informelle et fonctionnelle veut prendre le pas sur une organisation validée pourtant par un organigramme voté en CT et approuvé par les autorités municipales. Cette démarche est d'ailleurs créatrice de risques psycho-sociaux. On ne saura plus qui est responsable de quoi ? Qui fait quoi ? Qui est le chef de qui ?

Vous déclarez que vous voulez mettre en place un niveau d'encadrement intermédiaire entre l'équipe éducative et le Directeur de l'établissement. Cela existe déjà, suite au dernier mouvement social initié par la CGT et FO, les chefs de bassins sont déjà devenus les supérieurs hiérarchiques directs des EAPS.

Ensuite vous déclarez que ce dispositif est mis en œuvre dans les six établissements les plus importants à la vue de leur taille, de leur fréquentation et du nombre d'agents. Ce que déjà nous contestons. Et à ce titre encore vos critères sont démotivants pour les agents travaillant dans les quartiers difficiles comme le 18^{ème}, le 19^{ème}, les quartiers périphériques du 14^{ème}, du 15^{ème}, du 17, toutes celles et ceux qui travaillent dans des quartiers et îlots difficiles. Pour résumer avec les bobos du 5^{ème} une promotion, porte de la chapelle ou à Stalingrad rien !!! Pour l'instant.

C'est une démarche du chiffre qui ne s'apparente en rien à une démarche éducative. Elle va même majoritairement à l'encontre du plan nager à Paris dont vous voulez faire la promotion notamment en termes de taux de savoir nager à la fin du CM2. Par exemple rien pour Bernard Lafay en quartier difficile, rien pour Bertrand Dauvin en quartier difficile, rien pour dunois etc.... piscines où les scolaires rencontrent des difficultés.

Le seul point de convergence qu'apparemment la CGT a avec la DRH et la DJS, c'est que les 30 Chefs de bassins actuels sont mal payés pour les fonctions qu'ils occupent, seulement 15 points de NBI, c'est peu pour exercer de telles responsabilités. Mais ce n'est pas une raison légitime pour faire une expérience avec un réseau des piscines parisiennes et six agents au détriment de 750 autres agents et de toute leur véritable et réelle hiérarchie.

Les propositions de la DRH et de la DJS sont bizarres et dangereuses. Elles engendreront certainement et malheureusement des risques psycho-sociaux et des conflits d'intérêts, aussi de l'anxiété pour les 24 chefs de bassins laissés sur le côté, et pour la grande majorité des personnels travaillant pour et dans les piscines parisiennes. Le principe d'égalité et un fonctionnement hiérarchique clair seront rompus à la DJS et dans des piscines qui n'ont pas besoin d'un tel désordre. De surcroît finalement la sécurité des usagers en termes de noyade diminuera puisque cette modification se fait en retirant encore des heures de surveillance sur nos bassins. Puisque la seule modification notable par la création de cette fonction de coordonnateur de bassin, n'est qu'une décharge de 3 heures supplémentaires pour du reporting, bien évidemment non compensées sur le bord du bassin.

Le statut dit : Lorsqu'il n'existe aucun corps comparable dans un autre versant de la fonction publique, le statut du corps parisien est spécifique. Mais justement dans ce cas la filière sportive existe dans un autre versant de la fonction publique : la fonction publique territoriale. Pour vraiment améliorer le service public des piscines parisiennes il faut créer une promotion pour les 30 chefs de bassin dans la spécialité de CAPSA coordonnateur de bassin sous l'autorité du chef d'établissement. Lui-même sous l'autorité du Directeur de territoire. Et attention messieurs les experts de la DJS et de la DRH pendant qu'un agent coordonne son

bassin, il ne surveille pas ce qui accroît le risque de noyade pour les usagers parisiens des piscines, enfants, adultes, seniors.

Enfin le dernier rapport de la cour régionale des comptes est contradictoire et la CGT ose espérer que la Ville de Paris ne s'appuiera pas dessus pour léser les personnels et perturber le service public.

Sur le réseau des piscines parisiennes, elle confond document d'orientation et gestion quotidienne

Sur les piscines externalisées, elle prend en exemple une piscine atypique ; Joséphine Baker qui relève en réalité du domaine de la batellerie.

Sur la fréquentation des individuels qui baisse de 10%, elle est en contradiction, elle annonce une baisse de fréquentation des individuels depuis 2011, période à laquelle justement une hiérarchie informelle a été installée à la DJS : Le réseau des piscines parisiennes. Alors que de 2001 à 2010 la fréquentation n'a pas cessé d'augmenter : chercher l'erreur....

Monsieur le Maire, pour l'instant ce dossier est mal conçu, nous demandons donc son retrait.

Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes

Séance du 15 février 2018

ANNEXE II

C S A P du 15 février 2018

Délibération n° D. 1054-7° du 8 Juillet 1991 modifiée

Dispositions statutaires relatives à l'emploi de chef d'exploitation de la Commune de Paris.

Intervention et Propositions de la CFTC

Monsieur le président,

Jusqu'au **1^{er} septembre 2018**, peuvent être nommés dans un emploi fonctionnel en catégorie **A** de « *chef d'exploitation* », s'ils ont atteint au moins le 6ème échelon du grade de technicien principal de 1ère classe, les « *techniciens de tranquillité publique et de surveillance de la Commune de Paris* » détachés dans l'emploi de « *chef de subdivision* » ou exerçant les fonctions de :

- **chef de circonscription,**
- **adjoint au chef de circonscription,**
- **chef du service de sécurité de l'hôtel de ville,**
- **chef de la brigade d'intervention de Paris,**
- **chef de l'unité d'appui (à préciser sur la délibération ou/et ?)**
- **chef du service des prestations externes de sécurité.**

La **CFTC** demande que prochainement, soient également éligibles à cet emploi fonctionnel de catégorie **A**, les cadres **B** de la **DPSP** remplissant les fonctions suivantes :

- **chef du centre de veille opérationnelle,**
- **chef de la cellule de coordination événementielle,**
- **chef d'unité de l'unité d'appui,**
- **chef de l'unité d'assistance aux sans-abris**
- **chef de l'unité de protection,**
- **chef de l'unité de nuit,**
- **chef de l'unité cynophile,**
- **chef de l'unité motocycliste,**

Cette demande ne présente aucune difficulté statutaire, mais doit recevoir préalablement l'**accord de l'exécutif** après avis directeur de la **DPSP**.

Enfin, nous rappelons à la Maire de Paris que la **CFTC** réclame depuis 2003 la création d'un véritable **corps technique de catégorie A** spécialité « *Sécurité publique et lutte contre les incivilités* ». Nous souhaitons sécuriser le parcours professionnel des Chefs d'exploitation. Pour permettre après un temps de présence dans leur emploi (entre 2 à 3 ans), un accès en catégorie A.

Il faut conserver ce savoir-faire et cette connaissance dans l'intérêt de la Ville de Paris.
Il s'agira d'un outil efficace pour favoriser l'investissement personnel et proposer un déroulement de carrière complet aux agents.

La **CFTC** n'a donc pas présenté d'amendement aujourd'hui, mais nous souhaiterions, monsieur le président, que vous relayiez nos demandes auprès de madame Colombe **BROSSEL**, adjointe à la Maire, et de M. Matthieu **CLOUZEAU**, directeur de la DPSP.

Nous vous remercions de votre attention.



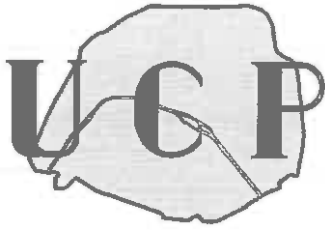
2 bis, Square Georges Lesage - 75012 PARIS – ☎ **01 43 47 84 70** ou **07 81 71 03 46**

✉ syndicat-cftc@paris.fr 🌐 <http://www.cftcvdp.fr> 📘 <https://www.facebook.fr/cftcvdp> 🐦 <https://twitter.com/cftcvdp>

**Conseil Supérieur
des Administrations Parisiennes**

Séance du 15 février 2018

ANNEXE III



UNION DES CADRES DE PARIS

2 bis, square Georges Lesage - 75 012 Paris

Tel. : 01 43 47 80 72 - Fax. : 01 43 47 81 45 ucp@paris.fr

CSAP du 15 février 2018

Déclaration Générale Relative à la fusion des corps de cadres techniques

L'Union des Cadres de Paris, organisation syndicale représentative, au nom des Ingénieurs des Services Techniques, des Architectes-Voyers, des Ingénieurs Hygiénistes et Hydrologues, des Ingénieurs Economistes de la Construction, qu'elle représente à 100% en CAP et au nom des Ingénieurs des Travaux qu'elle représente à 80% en CAP, donc au nom des professionnels cadres techniques des Administrations Parisiennes, l'UCP avait demandé initialement le report des textes relatifs à la fusion des corps de catégorie A techniques. Le maintien du CSAP pour les autres points de l'ordre du jour se justifiait.

N'ayant pas été entendus, nous avons exprimé notre mécontentement en boycottant avec la CGT, FO et SUPAP-FSU la séance du CSAP du 8 février dernier.

La présence de l'UNSA, la CFDT et la CFTC (non représentées dans les CAP concernées) n'a pas suffi à obtenir le quorum, puisqu'il manquait des élus du Conseil de Paris.

Le Président de séance après avoir constaté l'absence de quorum, a fixé au jeudi 15 février la prochaine séance du CSAP.

L'exécutif municipal veut à marche forcée fusionner les 6 corps techniques de catégories A et A+ en 2 corps. Cette réforme ne se justifie pourtant pas du point de vue de ces métiers techniques et nous n'en partageons pas les objectifs. Cette réforme ignore les différents métiers et les identités professionnelles distinctes.

Nous ne comprenons pas la précipitation de l'exécutif municipal sur ce projet. Aucun agent, aucun représentant des personnels concernés ne comprend cette réforme.

La Ville de Paris n'a aucune obligation de mettre en œuvre une telle réforme qui apparaît en l'état infondée et démobilisatrice. Les cadres ne se sentent pas respectés. Cette réforme crée des statuts de corps parisiens s'éloignant des homologues actuelles avec ceux de l'Etat. C'est un non-sens.

A titre d'exemple comparatif, l'Etat a fusionné des corps d'ingénieurs avec d'autres corps d'ingénieurs (Ponts et Chaussées avec les Eaux et Forêts) ; l'Etat n'a pas fusionné les corps d'ingénieurs avec celui des architectes. Donc à l'Etat, comme à la Territoriale, n'existe pas le corps des ingénieurs et architectes (réunis).

Toujours à titre de comparaison, le corps des Architectes correspond à un métier dit réglementé, investi d'une mission d'intérêt public, né de la loi sur l'architecture du 3 janvier 1977, comme celui des médecins, qui pour exercer requiert le diplôme d'Etat, avec une activité réglementée par un ordre professionnel. Or, pour les médecins, il ne viendrait à personne l'idée de scinder le corps des médecins en deux corps, l'un en A+ et l'autre en A. C'est pourtant ce que nous propose notre Administration parisienne.

Nos collègues professionnels des autres corps ont établi tout un corpus des critiques sur les faiblesses et déséquilibres que les projets de statuts font peser sur leur métier, leur engagement professionnel et l'organisation de leur travail

Ces remarques sont notamment développées dans les multiples amendements circonstanciés déposés par les représentants des personnels concernés, ce qui leur a demandé un travail considérable dans un temps restreint, et qui n'ont malheureusement pas été retenus, ni même fait l'objet de discussions réelles permettant de comprendre les raisons de leur rejet. Ces faiblesses sont donc le symptôme d'un projet ayant fait l'impasse sur un grand nombre d'aspects pourtant essentiels, lors d'une concertation tronquée, et qui ne peuvent être étudiés a posteriori.

Nous sommes tous d'accord pour demander le retrait de ce projet en sa forme actuelle, manifestement insuffisamment travaillée.

L'UCP reste constructive, dans l'esprit de sa culture de la négociation :

- L'UCP n'est pas pour le statu quo ;
- L'UCP est d'accord pour continuer à travailler avec la DRH pour obtenir un bon accord et donner du sens à cette réforme ;
- Mais le calendrier et les conditions de coproduction des documents soumis à votre avis ne sont pas satisfaisants pour les raisons développées plus haut et d'autant plus que ces textes ne constituent que le 1^{er} étage de la fusée, le second étage correspondant à la formation et le troisième correspondant au recrutement seront étudiés plus tard.
C'est donc un travail incomplet, inachevé que l'on soumet à nos votes !
La Ville a bien d'autres talents que d'avoir la présomption d'égaler la postérité de Schubert au travers de sa symphonie inachevée.
Pour compléter cet inachevé, l'UCP demande :
 1. Une étude d'impact permettant de justifier le projet
 2. Des Formations (initiale, continue et dans le cadre de changement de spécialité) inscrites dans les statuts ainsi que les Modalités de recrutement
 3. La Définition des missions selon les spécialités et cartographies correspondantes
 4. Une position formalisée de l'Etat sur les délibérations fixant les nouveaux statuts, confirmant qu'ils ne remettent pas en cause l'homologie avec l'Etat

La sagesse est donc en l'état de retirer les dossiers relatifs à la fusion, ou la sagesse par défaut est de voter contre les projets qui nous sont imposés.

C'est ce à quoi nous vous invitons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers de Paris, ainsi que mes Chers collègues représentants des personnels des Administrations parisiennes.