

À
l'intersyndicale de la Ville de Paris

Paris, le 28 février 2020.

Mesdames, Messieurs,

Nous avons pris connaissance de votre courrier à destination des candidat·e·s aux élections municipales de 2020 à Paris et nous vous remercions de votre interpellation.

Comme au niveau national, les élu·e·s communistes affirment que la réforme de la fonction publique met à mal la conception française et républicaine de la fonction publique, un modèle dont la grandeur et l'originalité sont remarquées, sinon enviées, dans le monde entier.

Le gouvernement a souhaité affaiblir une fonction publique fondée sur la neutralité, qui garantit de servir l'intérêt de toutes et tous plutôt que les intérêts particuliers. La fonction publique a su évoluer, notamment sous l'impulsion d'Anicet Le Pors (PCF), à l'orée des années 1980, pour être l'outil d'une France moderne, décentralisée, organisée autour de collectivités s'administrant librement. Le statut de fonctionnaire n'est pas un privilège. Il est l'expression et l'incarnation des valeurs essentielles à la vitalité de notre République : la primauté de l'intérêt général, l'affirmation des principes d'égalité, de laïcité et de probité.

La fonction publique comme elle a été imaginée a permis l'émergence d'un modèle de carrière, du temps long, fondé sur les notions d'égalité, de responsabilité et d'impartialité. Ce modèle visait à garantir l'accès aux services publics à l'ensemble des citoyens sur l'intégralité du territoire.

Cette attaque touche directement les agent·e·s du service public, qui vont progressivement être contractualisé·e·s, donc soumis·es aux aléas des jeux politiques, puisque directement soumis·es aux alternances politiques.

C'est aussi l'occasion, pour nous, de revenir sur le bilan de la mandature 2014-2020. Nous avons toujours eu à cœur de défendre les droits des salarié·e·s de la ville de Paris.

Le groupe communiste n'a cessé, durant la mandature passée, d'interpeller les différent·e·s adjoint·e·s aux ressources humaines et de les inviter au dialogue social.

En 6 ans, par amendements budgétaires, le groupe communiste a obtenu près de 94 emplois d'agent·e·s municipaux·ales. Ces emplois ont été déployés pour les

agent·e·s de la DILT, DPE, DFPE, DACSO, DLH et DAC (pour la création de postes dans les bibliothèques ouvertes le dimanche). Dans notre conception, la Ville doit mettre en place le plus de protection possible pour les agent·e·s.

Nous avons dénoncé les reculs de la Ville en matière de gestion du personnel : suppressions de poste suite aux départs en retraite, réorganisation de services au pas de charge, recul du dialogue social et délégation au secteur privé. Nous avons également regretté que la couverture prévoyance santé soit déléguée à une entreprise privée et non aux assurances mutualistes.

Alors que la majorité s'est engagée sur un programme ambitieux de création d'équipements publics, il est indispensable d'être à contre-courant de l'État et de renforcer massivement les effectifs et le service public parisien. C'est pourquoi nous proposons de remunicipaliser la collecte des déchets ménagers.

En 2017, le groupe communiste a défendu l'AGOSPAP (Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes) et nous nous sommes battu·e·s aux côtés des salarié·e·s contre la baisse de subvention et pour une action sociale à la hauteur des demandes du personnel. Nous avons voté contre les délibérations qui prévoient la baisse de la subvention allouée à l'AGOSPAP et contre la reprise en régie par la collectivité de certaines prestations sociales.

Le groupe communiste a déposé un amendement pour que la subvention accordée à l'AGOSPAP garde son niveau initial. L'économie envisagée était au départ de 2 millions d'euros. Sous la pression des organisations syndicales et des élu·e·s du groupe communiste, elle a été ramenée à 1,3 millions d'euros. Cet effort n'est pas suffisant et les élu.es du groupe communiste ont demandé à ce que l'économie de 1,3 millions d'euros soit abandonnée.

Nous sommes attachés à la démocratie au sein de la Ville, c'est pourquoi, en janvier 2018, nous sommes intervenus afin que soit prévu une urne pour les élections professionnelles de décembre 2018 et non pas un simple vote électronique.

La qualité du service aux usagers doit être notre boussole. Nous nous sommes également battus contre la mise en place du RIFSEEP qui est un recul pour les agent.e.s de la Ville. C'est un système de prime inégalitaire, non transparent, difficilement compréhensible par les agent.e.s et obscur pour bien des gestionnaires.

Nous tenions à répondre à vos 7 interrogations. Nous vous remercions de nous permettre de mettre en avant ces questions prioritaires.

1. EFFECTIFS ET EXTERNALISATIONS

La loi offre la possibilité (article 76) d'externaliser les services ainsi que de détacher d'office les agents qui y travaillent.

Quelle est votre position eu égard aux externalisations-privatisations de service et à la possibilité de détachement d'office des agents ?

Avez-vous déjà prévu de privatiser certains services ?

Envisagez-vous une baisse des effectifs des agents municipaux ?

Le principe du droit d'option doit être maintenu par les agent·e·s qui ne souhaitent pas rejoindre l'entreprise privée.

Nous sommes contre la privatisation et l'externalisation des services et nous ne souhaitons pas voir une baisse des effectifs des agents municipaux. Nous affirmons la nécessité d'un service public fort ! C'est pourquoi, en 2014, le groupe communiste s'est opposé à la relance de l'appel d'offres pour des prestations de nettoyage de la voie publique avec des engins de lavage à haute pression. En 2017, nous avons dénoncé et voté contre la privatisation de la gestion du stationnement et de son contrôle.

2. TEMPS DE TRAVAIL ET SUJÉTIONS

La loi impose (article 47 et 48) de revoir les accords liés à la réduction du temps de travail dans l'année qui suivra le renouvellement des assemblées délibérantes, afin de respecter les 1 607 heures annuelles effectives. Dans les faits, pour les agents parisiens cela reviendrait à perdre 8 jours de congé annuels.

À l'heure actuelle, il existe 6 niveaux de sujétion, en fonction de la pénibilité des métiers, permettant à nos collègues de travailler de 35 à 32 heures hebdomadaires.

Nos organisations syndicales s'opposent à ces mesures régressives en matière de temps de travail et proposent la mise en place d'une sujétion spécifique « pénibilité parisienne », d'une heure par agent, pour compenser les temps de transport, les difficultés de logement et les expositions aux pollutions diverses, liés aux conditions d'exercice sur Paris intramuros.

Quel est votre projet quant à la mise en place d'un nouvel accord sur le temps de travail à la ville de Paris ?

Pensez-vous conserver les différents niveaux de sujétion ?

La proposition des communistes est d'aller vers les 32 heures, mesure pouvant répondre aux demandes du personnel. Le Conseil de Paris « peut, après avis du comité technique [...], réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail ... » Nous souhaitons préserver les sujétions. Cela existe déjà et permet une réduction du temps de travail.

Il nous faut défendre les réductions de temps de travail et nous devons ouvrir des discussions afin de conserver les 8 jours de congés auxquels ont droit tous les agents.

Même si la loi a été adoptée, nous souhaitons inciter au dialogue afin de trouver des solutions alternatives. Celles que vous proposez doivent être étudiées.

3. CONTRACTUALISATION ET PRÉCARITÉ

La loi prévoyait déjà, sous conditions, le recours au contrat. La loi de transformation de la fonction publique élargit ce recours au recrutement direct pour des emplois de direction (article 16), en créant le contrat de projet (article 17), par des dérogations au mode de recrutement par concours (article 21).

Envisagez-vous d'avoir recours à ces possibilités ?

Pendant 6 ans, de 2012 à 2018, la loi Sauvadet a permis de titulariser par voie de concours un grand nombre de contractuels. Le texte qui a été adopté en août va à l'encontre de ce principe et la titularisation des contractuels n'est plus envisagée,

développant ainsi la précarité. Par ailleurs, des milliers de faux vacataires travaillent aujourd'hui à la mairie de Paris, dont le parcours professionnel doit être sécurisé.

Quelles priorités souhaitez-vous développer en matière de recrutement ?

Comment envisagez-vous de mettre fin à l'embauche illégale de vacataires sur des emplois permanents ?

L'esprit de la loi est que l'État soit « géré comme une entreprise » – pour reprendre la formule d'Emmanuel Macron. Les élu·e·s communiste au Sénat et à l'Assemblée nationale ont voté contre cette réforme.

Tel est le sens du recours massif aux contractuels. Or, pour nous, c'est le concours qui doit rester la règle d'entrée dans la fonction publique, parce qu'il garantit le principe d'égalité au détriment de l'entre-soi, des réseaux d'influence et du clientélisme. Il garantit à chacun de nos concitoyens la possibilité de faire valoir ses compétences et préserve l'action publique des conflits d'intérêts qui contreviennent à l'intérêt général. La contractualisation va aggraver la précarité des personnels, mais aussi les inégalités salariales entre femmes et hommes.

4. DROIT DE GRÈVE

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

Ces mesures étant facultatives, souhaitez-vous les mettre en œuvre ?

Nous soutenons le droit de grève. Le droit de grève est un recours ultime quand les négociations n'ont pas abouti. Le droit de grève a ceci de particulier qu'il s'agit d'un droit de désobéir, d'un droit à la révolte, d'un droit à la résistance reconnu par la Constitution. Ce droit essentiel constitue l'un des principaux contre-pouvoirs à la disposition des salariés, c'est pourquoi il est l'objet de remises en cause ! La lutte autour de ce droit se poursuit aujourd'hui et nous soutiendront toujours les initiatives pour le défendre. Surtout n'oublions pas que ce droit « ne s'use que si on ne s'en sert pas ». Lors de ce mandat, nous avons toujours soutenu les grévistes.

5. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires du premier groupe se voient renforcées (article 31) par l'introduction de l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours, qui aurait pour effet de priver un agent de 10 % de son salaire sans l'avis de la CAP réunie en formation disciplinaire.

Cela signifierait un pas de plus vers l'arbitraire, d'autant plus que le Conseil supérieur des administrations parisiennes de recours est également supprimé (article 32).

L'administration parisienne peut néanmoins décider de ne pas appliquer cette sanction.

Souhaitez-vous malgré tout utiliser cette possibilité ?

Nous proposerons à l'exécutif de ne pas mettre en place cette éventuelle

sanction lors de la prochaine mandature. À titre d'exemple, nous avons combattu toute forme de criminalisation de syndicalistes et avons apporté notre soutien à Jean-Jacques Picot et Christian Garnier.

6. RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

C'est la rupture conventionnelle.

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

Aurez-vous recours à la rupture conventionnelle ?

Comme dans le privé, l'introduction du détachement d'office et l'usage de la rupture conventionnelle est une véritable arme de destruction massive pour satisfaire l'ambition de cette loi, à savoir supprimer à terme 120 000 postes de fonctionnaires, soit un plan social inégalé dans le secteur public. Dans 81 % des cas, les salariés évoquent plusieurs raisons qui les ont poussés à choisir la rupture conventionnelle. Mais la raison première qu'ils mettent en avant est celle des conflits (46 %) principalement avec la hiérarchie, mais parfois aussi avec les collègues (4 %). Ce sont ensuite les caractéristiques de l'emploi (situation géographique, horaires, salaire, pénibilité...) Lorsqu'on leur demande si en définitive ils diraient qu'ils ont été « contraints par leur employeur à quitter l'établissement », 30% répondent par l'affirmative.

Il n'y a pas de raison que ce ne soit pas la même chose dans la fonction publique territoriale si cela était mis en place. Cela encouragerait peut-être les conflits et règlements de compte personnels ou politiques.

Le dépeçage du statut ne va faire que précariser les agent·e·s. Il est donc souhaitable d'encadrer ce dispositif et s'il venait à exister, malgré notre opposition, nous veillerons à ce qu'il ne désavantage pas les salarié·e·s.

7. MODIFICATIONS DES INSTANCES ET DE LEUR RÔLE

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

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

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

nécessaire à l'exercice de leur mandat ».

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

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

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

Comme dans le privé, cette réforme supprime les CHSCT et réduit les prérogatives des commissions administratives paritaires. En réalité, cette réforme est la *loi Travail* de la fonction publique. La volonté de ce texte est de réduire les heures de délégation, la place des syndicalistes et les possibilités de rencontrer les salarié·e·s.

La volonté du texte est de mettre un frein à l'expression collective des salariés sur leurs conditions de travail en réduisant le nombre de leurs représentants, leurs moyens, et en les éloignant des collectifs de travail.

Il faut utiliser au maximum les moyens « optionnels » que prévoit la loi pour ne pas réduire le rôle et la place des élu·e·s dans les structures de concertations. Nous défendrons ce point de vue.

Nicolas Bonnet Oulaldj
pour le groupe communiste au Conseil de Paris,
les candidat·e·s communistes au Conseil de Paris
pour la mandature 2020-2026,

