



Dernier CT DDCT du 24/11, dernier Flash info (22) de vos élu.es SUPAP FSU

Territorialisation : soi-disant un plus pour le service public de la DDCT ... Vraiment ???!

La DDCT comptabilise 14 feuilles de route territorialisation (manque celles du 5^{ème}, 9^{ème} et 20^{ème}) qui permettent de renforcer les « services »

Supap-FSU rappelle que les agent.es sur le terrain constatent plutôt des sous-effectifs et donc un service public affaibli dans les services Etat Civil, Accueil, Titre d'identités, UGD, des EDL, MVAC du 7^{ème}, 9^{ème}, 10^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème}, 20^{ème}... La ddct veut nous rassurer avec les 80 recrutements sans concours d'adjoint admin depuis le début 2022 que nous avons obtenus. Mais cela **ne suffit pas. Il faut continuer à recruter.** Supap-FSU observe que les Mairies ont une belle feuille de route mais le syndicat s'interroge sur les moyens concrets pour les mettre en œuvre opérationnellement. Supap-FSU souligne que le service public ne doit pas être là pas pour se centrer sur les urgences et prioriser mais **il doit toujours correctement fonctionner et ce de manière régulière.** À ce stade, nous observons plutôt que les feuilles de route et leur pilotage permettent de passer sous silence la pénurie et le manque de moyens. En vrai et sur le terrain, loin de se renforcer en services publics, la DDCT perd des postes pour rendre le service public.

Focus politique de la Ville :

Supap-FSU rappelle la crainte que les agent.es des EDL soient rattaché.es au pôle DDVAC et les agent.es s'inquiètent sur le fait qu'il n'y a pas de nouvelles du contrat de Ville.

Les collègues attendent depuis longtemps un séminaire sur la territorialisation pour évoquer de manière concrète les situations de travail dans lesquelles il y a des conflits de valeur possible entre le travail continu de développement local et les commandes d'élu.es. Les collègues veulent partager leurs questionnements, ressources, méthodes de travail. Idem pour parler de l'avenir du contrat de Ville. Pourquoi autant de silence alors que d'autres villes ont commencé ce travail ?...

Madame Girard partage le souhait d'une politique de la Ville en central avec une hiérarchie centrale et pas sous la hiérarchie des DG d'arrondissements : « *Ça reste important pour nous. Il faut un soutien des équipes s'il y a des conflits de priorités.* » Quant au contrat de ville, la Ville a 13 mois pour travailler dessus.

Temps de travail DDVAC : AFFAIRE A SUIVRE, avec plus de moyens !

La direction a demandé de voter pour le changement des horaires de travail tout en disant que les discussions étaient encore en cours et qu'ils nous donneraient les résultats des dialogues dans les équipes. Dans ces conditions, comme il n'y avait pas d'élément concret, Supap fsu ne pouvait pas voter sur rien d'écrit et définitif. Le syndicat s'engage à voter la prochaine fois et nous attendons les retours pour permettre ces évolutions dans de bonnes conditions. Nous en avons profité pour attirer à nouveau l'attention sur les problèmes récurrents dans les MVAC : le travail isolé, l'impossibilité de manger dans de bonnes conditions sans fermer le service au public... Tout ça à cause du sous-effectif chronique qui dure depuis des années sans que la DDCT n'y fasse rien réellement.

Madame Girard propose de faire remonter les situations où les agent.es sont seul.es et ne peuvent pas manger dans de bonnes conditions. Les mairies essaient aussi d'être en soutien avec des enveloppes de renfort mais ce ne sont que des rustines alors qu'il faut augmenter le nombre d'agent.es dans les MVAC. Le Supap-FSU conseille donc de remplir des feuilles de registres Santé, Sécurité au Travail en nombre pour obliger l'employeur à répondre aux alertes faites par les collègues sur leurs conditions de travail.

Transfert de la gestion des recettes à la DFA : Respectez notre collègue !

Le Supap-FSU a souligné qu'il y a un problème de « réorganisation » de service car cela impacte une collègue qui le vit mal. Nous demandons un accompagnement réel, que des efforts soient faits pour lui trouver des solutions convenables et que la DDCT fasse attention à sa santé. Au vu du manque de prévention réalisée en amont de ce transfert et au vu de la situation de l'agent.e, Supap-FSU vote contre.

REORGANISATION du Bureau des Relations Sociales et de la Formation : Pas en malmenant nos collègues !

Le Supap-FSU a voté contre les graves dysfonctionnements quant à la gestion des agent.es du BRSF comme nous l'avons déjà exprimé en CHSCT : *Nous ne voterons jamais une réorganisation qui développe les risques psycho organisationnels. Nous continuerons à accompagner les collègues et le développement du droit à la FORMATION qui est peu valorisé et respecté à la DDCT.*

Bilan social : Il y a urgence à créer des emplois et à revaloriser nos salaires !

Il n'y a toujours pas les effectifs nécessaires dans nos services pour compenser les 200 agent.es en moins perdus avec la fin des contrats aidés. Supap-FSU dénonce la perte de postes dans le budget emploi 2023. C'est encore de la souffrance au travail et un service public qui va en pâtir. D'ailleurs, il y a plus de départs que d'arrivées dans les services des Mairies. Les congés et RTT s'accumulent en lien avec la difficulté de les poser du fait du manque d'effectifs et les collègues n'arrivent pas à aller à la médecine du travail. Et comme il n'y a pas assez d'effectifs pour éviter le développement des heures supplémentaires, cela participe aux inégalités des salaires entre les femmes et les hommes : En effet, on observe des inégalités salariales criantes sur les heures supplémentaires comparé à l'effectif existant. Nous demandons donc une politique salariale et d'organisation du travail qui empêche ces inégalités entre les femmes et les hommes.

À force de moins de service public, car pas assez de rendez-vous proposés notamment, la dématérialisation..., le bilan social montre que l'agressivité augmente. La meilleure manière de prévenir l'agressivité des usager.es et de protéger les collègues, c'est de renforcer le service public.

Pour Supap-FSU, il faut :

- Relancer les concours pour augmenter le nombre de recrutements
- Des promotions à 100 % pour une vraie politique de protection des agent.es face à l'inflation.
- Des primes pour toutes et tous, égalitaires et nbi en priorité car intégrée à la retraite

La DDCT répond que : *Oui, nous devons renforcer le nombre de concours, on y travaille à l'attractivité...* (On aimerait savoir comment car visiblement ça ne fonctionne pas du tout !). Sur la question de la NBI encadrement des huissier.es et la NBI Politique de la Ville, la DDCT avance mais il y a encore des échanges avec la DRH sur le sujet. Madame Girard nous informera des suites...

Nous ne manquerons pas de continuer à intervenir avec VOUS pour les obtenir et d'autres bien d'autres revalorisations de l'ensemble de nos métiers.

ELECTIONS PRO 8 décembre 2022 **C'EST TOUT VU! ON VOTE SUPAP FSU**

Commission ADMINISTRATIVE Paritaire
Commission CONSULTATIVE Paritaire
Comité Social Territorial DE DIRECTION
Comité Social Territorial CENTRAL/Ville de Paris

LA FSU TERRITORIALE PARIS