



Paris, le 14 février 2023

Face à la souffrance et à la détresse des UGD, les propositions de la DRH ne sont pas du tout suffisantes !

La DRH sort d'un son long silence mais pour imposer des mesures qui vont supprimer des droits aux UGD et aux SGD

Bien que la souffrance et la détresse des UGD soient connues de tous à la Ville de Paris y compris par la DRH, aucune véritable solution n'a été proposée jusqu'à présent. De même, aucun engagement écrit n'a été pris par la Ville de Paris.

C'est pourquoi, l'intersyndicale a relancé la DRH pour avoir une réponse écrite aux diverses revendications des UGD. Sans nous fournir cet écrit, l'intersyndicale a été reçue en audience le 2 février 2023. Nous avons insisté, lors de cette audience, sur notre volonté d'obtenir un écrit avant l'assemblée générale des UGD prévue le 10 février 2023 matin.

RIEN NE NOUS A ÉTÉ ENVOYÉ MALGRÉ NOTRE RELANCE AU MATIN DU 10 FÉVRIER

En revanche, un jour avant l'audience du 2 février 2023, la DRH a envoyé une note relative aux revendications des UGD/SGD à toutes les directions.

Cette note impose des nouvelles mesures sans consultation préalable des UGD ni même des organisations syndicales :

DIALOGUE SOCIAL OU MONOLOGUE « DE SOURDS » ?

Quelles sont les raisons cachées de la DRH pour nous imposer ces mesures ? Souhaite-t-elle faire passer en force la suppression d'un droit qui existe depuis les années 90, à savoir la NBI ? Cette suppression qui répondrait selon la DRH à « *une volonté gouvernementale* » est camouflée derrière quelques « allègements de travail » insuffisants ainsi que derrière une prime qui nous contraindra à remplacer nos collègues absents sans pouvoir nous plaindre...

Alors quelles sont les propositions de la DRH ?

En ce qui concerne « l'allègement des tâches », la DRH accepte de reprendre certaines tâches telles que :

- Les congés bonifiés dès la campagne hiver 2023-24 (repris par le bureau de l'action sociale)
- La gestion des PPR par le CMC
- La gestion des temps partiels thérapeutiques de la DASCO, DAC et DFPE à titre expérimental à compter du 20 février 2023, avant une généralisation aux autres directions (quand ?)
- La reprise par le PAMA des congés « grave maladie » des agents contractuels de catégorie C
- La mise en place du SI PAMA censé faciliter le travail des UGD et faire gagner du temps (pourtant scanner et renommer toutes les pièces reste une tâche très chronophage)

En acceptant ces « allègements de travail », la DRH reconnaît à demi-mot la surcharge de travail des UGD. Surcharge qui s'accroît dans les services en sous-effectif. Au lieu d'accorder une prime pérenne de 400 €/mois, conformément à nos revendications (et ce pour valoriser la technicité et l'expertise de notre métier), la DRH propose une prime de remplacement de 200€.

Cette prime serait versée aux UGD qui remplacent un collègue absent mais seulement à partir du 2^{ème} mois. Elle devrait être répartie entre tous les collègues qui assurent le remplacement (si le remplacement est assuré par plusieurs UGD, les 200€ devront être partagés).

À première vue, cela semble être une avancée, mais ne s'agit-il pas plutôt de faire taire les UGD qui se plaindraient un peu trop ? En effet, dorénavant les UGD devraient-elles accomplir le travail de 2 personnes car une prime de remplacement leur serait versée ?

Autre proposition inacceptable : le remplacement de la NBI par une sujétion « RH » qui représente pour les UGD un gain de 11€ nets/mois. Cela reviendrait pour la DRH à supprimer des droits qui comptent pour les droits à la retraite.

Nous ne pouvons accepter cette suppression de NBI.

La DRH affirme que : « *les UGD percevront chaque mois 50€/mois d'IFSE supplémentaire au lieu de 39 €/mois actuels en application de leur NBI de 10 points: Pour les SGD, l'IFSE supplémentaire s'élèvera à 70 €/mois au lieu de 59 €/mois au titre de leur NBI 15 points.* ». La note qui n'a été envoyée qu'aux directions précise que cette nouvelle sujétion RH comporte: « *une augmentation pour compenser la perte des droits à la retraite attachée à la NBI* ». Autrement dit, il ne s'agit pas d'une augmentation mais simplement d'une compensation pour la perte des droits à la retraite (Il faut arrêter de jouer sur les mots et nous prendre pour ce que nous ne sommes pas).

Quant à la revendication concernant la rémunération des heures supplémentaires des UGD, celle-ci est restée à ce jour sans réponse...

Pourtant, la DRH reconnaît dans cette note du 1er février 2023, que les UGD sont « *très sollicitées au quotidien* ». Incontestablement, ces fortes sollicitations impliquent de la part des UGD beaucoup plus de travail pour essayer d'accomplir toutes les tâches demandées dans les délais impartis. Il n'empêche que, contrairement à la plupart des métiers de la Ville de Paris, les heures supplémentaires des UGD, générées au-delà du quota maximum de RTT autorisé sont écrêtées à la fin de chaque mois.

Des heures travaillées gratuitement pour gérer les agents de la Ville !
C'EST INJUSTE !

Enfin, le passage en catégorie B serait selon la DRH techniquement impossible à mettre en place.
QUAND LA VILLE DE PARIS VEUT, ELLE LE PEUT !

Certains métiers à la Ville de Paris ont pu, ces dernières années, accéder à une catégorie supérieure. De plus, la Ville de Paris sait que le travail accompli par les UGD relève de la catégorie B puisque l'audit, réalisé en 2017, par l'inspection générale de la Ville de Paris au sujet des UGD, recommande expressément de requalifier certains emplois d'UGD en catégorie B.

**Chers collègues UGD,
Ne subissons pas en silence l'injustice ou le manque de considération.
Ne travaillons pas gratuitement malgré notre conscience professionnelle : tout travail mérite salaire !**

Les UGD ne pensent qu'à bien exécuter leurs missions, à se montrer disponibles pour leurs agents et à éviter à tout prix les erreurs, qui peuvent être lourdes de conséquence pour les agents (la paie est en jeu !). Certes, les UGD pensent continuellement à leurs agents, mais qui pense vraiment à eux, à elles ?

NE SUBISSONS PAS, AGISSONS ENSEMBLE ET EN NOMBRE.

Si nous continuons à faire notre travail sans alerter sur notre situation, nos conditions de travail ne s'amélioreront certainement pas, bien au contraire.

C'est pourquoi, cher.es collègues, il est urgent d'agir maintenant en rejoignant notre mouvement UGD et en manifestant haut et fort notre souffrance et notre mécontentement.

Pour faire entendre nos voix et obtenir enfin gain de cause, l'intersyndicale propose :

- De faire grève pour manifester notre mécontentement (même une heure suffirait si nous sommes suffisamment nombreux·ses)
- De nous rassembler en nombre devant l'Hôtel de Ville pendant notre temps de pause tous les mardis pour montrer notre détermination
- Que chacun.e rédige un témoignage anonyme de son quotidien pour illustrer plus clairement nos souffrances, ainsi que la spécificité du métier d'UGD
- De demander une nouvelle audience à la DRH et à l'élu en charge des ressources humaines pour marquer notre désaccord et négocier de nouvelles avancées
- De ne pas souffrir en silence mais plutôt d'appeler le SAM pour exposer notre mal-être et bénéficier d'un suivi psychologique
- De faire remonter toutes les situations que nous rencontrons qui constituent un risque psychosocial en remplissant le registre hygiène et sécurité (situation stressante, surcharge de travail, pression par les agents ou les chefs...)

**LA SOUFFRANCE DES UGD N'EST PAS UNE FATALITÉ.
POUR DIRE STOP A TOUTE FORME DE MALTRAITANCE OU TOUT MANQUE DE CONSIDÉRATION,
REJOIGNEZ NOTRE MOUVEMENT !**