MAIRIE DE PARIS Direction des Ressources Humaines

Le Directeur

Paris, le 2 janvier 2014

Lettre de mission à l'attention de

M. Olivier MARTEL

Chargé de mission à la direction des ressources humaines

Vous avez été nommé chargé de mission auprès de Sophie PRINCE Directrice adjointe des ressources humaines, afin de mener à bien l'étude détaillée ci-après relative au corps des agents de maîtrise des administrations parisiennes. Ce travail devra être conduit d'ici la fin mars 2014. Il aboutira à la constitution d'un rapport détaillé sur la situation des agents relevant de ce corps. Mi-février un point d'étape en sera présenté aux organisations syndicales.

I - Eléments de contexte

A – missions et besoins fonctionnels des directions :

L'organisation actuelle de la maîtrise en trois niveaux (AM, ASE, CE) correspond pour un certain nombre de postes et en fonction des directions, à des positionnements et des responsabilités différentes. Dans ce cadre, certaines directions ont d'ores et déjà dessiné des parcours professionnels permettant une évolution de carrière. De plus les métiers traditionnellement exercés par les agents de maîtrise ont pu connaître des évolutions et les attentes à l'égard de ces agents sont désormais différentes tant en termes techniques que de management ou de communication vis-à-vis de leurs interlocuteurs par exemple. Il conviendra d'analyser cette situation au regard des besoins fonctionnels et des contraintes qui s'imposent aux directions.

B - Le positionnement de la maîtrise par rapport à d'autres corps de même catégorie :

Les organisations syndicales représentatives de ce corps font en effet régulièrement état du malaise de leurs mandants, mettant en exergue deux phénomènes :

❖ **La reconnaissance de plusieurs centaines d'encadrants de proximité en catégorie B dans le corps des techniciens des services opérationnels (TSO) pose question aux personnels de maîtrise lorsque ceux-ci sont amenés à les encadrer.** Cette situation est accentuée par le fait que ces agents ont commencé à accéder dès 2013 aux grades supérieurs de ce nouveau corps. Le RPP des personnels de maîtrise a quant à lui été significativement revalorisé sur la période 2013-2015 tout en s'inscrivant dans les taux cibles définis pour tous les corps. L' effet positif sur les carrières de la mise en place de l'avancement d'échelon à la durée minimale à compter du 1er janvier 2013 a aussi réduit les écarts

☎ : 01 42 76 40 75 - Fax : 01 42 76 64 74
2 rue de Lobau - 75004 PARIS

paris info Le 3975 Paris.fr
*Prix d'un appel local à partir d'un poste fixe

entre le corps spécifique des personnels de maîtrise qui dispose de durées d'échelon fixes et les corps relevant de grilles normalisées, dont celui des TSO.

❖ **La baisse des effectifs du corps des personnels de maîtrise est ressentie comme une volonté de mettre en extinction ce corps au profit de personnels relevant d'un autre statut (TSO, TS).** La réforme du corps des techniciens supérieurs en 2012 a en outre accentué cette interprétation, ces personnels étant désormais recrutés par spécialité au niveau bac +2.

C - les aspirations des personnels de maîtrise à la catégorie A :

Les organisations syndicales portent également la revendication du reclassement de l'ensemble des personnels de maîtrise dans un nouveau corps de catégorie A à deux grades, ce qui permettrait de recréer les écarts avec les encadrants de terrain et de reconnaître les niveaux de responsabilité exercés et certaines des spécificités de leurs différents métiers.

II- Le périmètre et les partenaires de l'étude

Afin d'apporter des réponses aux interrogations récurrentes sur l'avenir de la maîtrise et de nourrir notre réflexion sur un éventuel débouché en catégorie A de ce corps, une étude sera conduite par vos soins, avec les principales directions affectataires, c'est-à-dire celles qui comptent au moins 100 personnels de maîtrise. Il s'agit donc de travailler avec la direction de la propreté et de l'eau (DPE), la direction des espaces verts et de l'environnement (DEVE), la direction de la jeunesse et des sports (DJS), la direction de la voierie et des déplacements (DVD) et la direction du patrimoine et de l'architecture (DPA).

Vous pourrez vous appuyer sur l'expertise des bureaux compétents à la DRH : bureau des personnels ouvriers et technique (BPOT), bureau de l'encadrement supérieur administratif et technique (BESAT), mission analyses, prévisions et emplois (MAPE), bureau des relations sociales (BRS), bureau du statut et de la réglementation (BSR), bureau des rémunérations ainsi que le bureau du recrutement et des concours (BRC).

III- Les « livrables » attendus

Pour partager un constat de situation du corps, il conviendra de :

1. Présenter un diagnostic actualisé de la situation du corps (âges, femmes/hommes, positionnement dans la carrière...).

2. Mesurer dans le temps les flux entrants et sortants du corps, les profils des agents issus des derniers recrutements et la contribution des personnels de maîtrise aux efforts de redéploiements opérés au cours de la mandature afin notamment d'objectiver le ressenti des organisations syndicales sur le sujet.

3. Rassembler et analyser la cartographie de la situation actuelle des postes de maîtrise dans les directions (y compris de l'emploi fonctionnel de chef d'exploitation et de techniciens des services opérationnels). Ce travail sera complété par une cartographie partielle des postes de techniciens

supérieurs et d'ingénieur des travaux travaillant au sein des mêmes entités que les personnels de maîtrise. Cette démarche a déjà été menée partiellement par le bureau des personnels ouvriers et techniques qui met à jour annuellement une cartographie des postes d'agent supérieur d'exploitation et de chef d'exploitation dans la perspective des promotions au sein du corps.

4. **Clarifier les missions respectives des agents relevant de ces différents corps** en s'appuyant notamment sur la démarche métiers pilotée par la direction des ressources humaines. Des fiches de poste, plus détaillées, seront rédigées pour les principaux services de ces directions (divisions territoriales de propreté, sections locales d'architecture, sections territoriales de voirie, établissements sportifs,...).

5. **Les conclusions de l'ensemble de ces travaux de l'ensemble de ces travaux permettront d'apporter un éclairage et des pistes de réponses aux besoins des directions et aux demandes syndicales précédemment exposées.** Un regard sur les corps exerçant les mêmes fonctions dans la fonction publique territoriale ou hospitalière pourra à cet égard apporter des éléments de comparaison.

Vous me présenterez un bilan d'étape mensuel de cette analyse. Sur la base de ce rapport d'analyse, la DRH étudiera les possibilités envisageables de débouchés en catégorie A.

Xavier LACOSTE

Copies : Véronique Bedague-Hamilius, Secrétaire Générale
Sophie Prince, Directrice adjointe de la DRH