

Bulletin syndical d'informations publié par l'Union des Cadres de Paris
UCP@paris.fr - <http://cadresvp.free.fr/>

Institut Supérieur du Mépris

Telle est l'appellation qui pourrait caractériser le comportement de la prestigieuse **École Supérieure de Physique et de Chimie Industrielles de la Ville de Paris (ESPCI)**.

Pour la petite histoire (ou plutôt la grande histoire scientifique), l'ESPCI a pour origine le laboratoire de Pierre et Marie Curie, auxquels ont succédé d'autres Prix Nobel tels que Pierre-Gilles de GENNES et Georges CHARPAK.

L'Histoire a fait que cet établissement relève de la Ville de Paris comme d'autres écoles tout aussi prestigieuses dans d'autres domaines, telles que l'École Boule ou l'École du Breuil.

Au-delà de ces rappels historiques, force est aujourd'hui de constater que des attitudes mesquines envers certains personnels dépassent l'entendement. Le dernier exemple est celui du professeur Madeleine DJABOUROV, que l'on pousse « gentiment » vers la sortie et se voit transférer son laboratoire dans des conditions inacceptables.

Que l'École estime devoir installer tel laboratoire à tel endroit, cela relève de sa compétence pleine et entière. En revanche, qu'elle détruise un laboratoire pour simplement entreposer ailleurs un matériel coûteux (plusieurs centaines de milliers d'euros) sans l'installer comme laboratoire fonctionnel, c'est empêcher le professeur de travailler ainsi que ses étudiants.

Ces deux photos prises avant et après le déménagement sont emblématiques des mauvaises conditions de travail que l'on fait subir à certains de ses enseignants.

Sans compter les tracasseries administratives pour ne pas signer les contrats des stagiaires, les privant ainsi de toute rémunération, contrairement à l'accord de principe donné avant tout stage. Pour ceux en cours, les stagiaires n'ont pu poursuivre leurs expérimentations avec des appareils de mesure hors d'état de fonctionnement.

La rancune mesquine l'emporterait-elle sur la démarche éthique d'intérêt général à l'ESPCI ?

La gestion de cet établissement qui s'autonomise de plus en plus par rapport à la Ville de Paris, ne doit pas être synonyme d'indépendance, encore moins de dérive !



avant le déménagement



après le déménagement

Accord cadre « gestion des Ages » ou management intergénérationnel : aller au-delà des bonnes intentions !

Alors que le contenu d'un éventuel accord cadre « **gestion des âges** » est actuellement en cours d'élaboration entre la DRH et les organisations syndicales représentatives au niveau de la Ville de Paris, l'UCP ne peut que souscrire aux principes qui sont affichés dans le texte :

« La gestion des âges constitue pour la collectivité parisienne un enjeu humain, social et politique majeur car elle permettra des actions et des mesures qui contribueront au bien-être et à la motivation de ses agents à toutes les étapes de leur carrière professionnelle ».

L'intérêt de cet accord cadre est de prendre aussi en compte une nouveauté qui est directement liée à l'allongement de la durée du travail et à son corollaire, l'augmentation significative de l'âge de celles et ceux qui vont être amenés à poursuivre leur carrière et ainsi à exercer toute type de fonctions. Si l'on n'intègre pas clairement cet aspect des choses, on va droit dans le mur.

Le management intergénérationnel et la gestion des fins de carrière, cela s'organise. Il est judicieux que la Ville prenne l'initiative en la matière et y associe étroitement les O.S.

Au-delà des bonnes intentions vertueuses, l'UCP préconise un travail méticuleux à « irradier » à tous les niveaux, pour tous les personnels et dans tous les services, tendant à changer les mentalités et des comportements. Aussi, des mesures concrètes, assorties de moyens devront être mises en œuvre. C'est tout l'enjeu de cette négociation : probablement $\frac{3}{4}$ de prise de conscience et de mobilisation générale, $\frac{1}{4}$ de préconisations dont certaines assorties de moyens financiers. C'est donc plus le fruit d'une volonté à faire partager que des moyens considérables à mettre en jeu.

Dans cette logique intergénérationnelle, les équipes ont tout à gagner et à apprendre tant des jeunes recrues que des « seniors », en créant les conditions d'une mise en synergie.

Par ailleurs, il convient de distinguer dans cette approche, les métiers physiquement « pénibles » dont la trop longue durée peut altérer la santé, des métiers autres, qui pour certains d'entre eux peuvent être nerveusement « pénibles » et qu'il faut également prendre en compte.

Préserver à la fois la santé au travail et l'efficacité au travail, doit constituer le défi à relever, pour mettre en place des gestions de carrière(s) adaptées, des mobilités choisies et non imposées, des fins de carrière dignes et non pitoyables (reconnaissance, transmission de savoir-faire).

Partir du principe que tout agent peut exercer n'importe quel poste de travail, quel que soit son âge, serait une erreur majeure !

L'UCP estime qu'il conviendrait de voir à constituer des parcours professionnels qui permettent aux agents d'évoluer dans leur métier vers des tâches moins éprouvantes physiquement au fur et à mesure que l'âge avance.

La nécessité de ne pas faire de discrimination par l'âge, ne doit pas conduire à nier la réalité biologique !

Il y a un véritable travail d'intégration de l'âge et du vieillissement à effectuer.

En effet, la dernière décennie d'une longue carrière s'organise. La mobilité choisie par l'agent doit être facilitée et pour cela les comportements doivent changer. L'âge est souvent perçu comme un frein, tant par les agents eux-mêmes qui peuvent s'autocensurer dans leur démarche, que les recruteurs qui peuvent être contaminés par le « jeunisme » rampant de notre société qui n'a pas encore pris en compte toute la portée de l'allongement de la durée de vie.

La reconnaissance, ne passe pas par une promotion trop tardive à un an ou six mois de la retraite, quand la Direction de l'agent y a pensé, ce qui est, généralement, loin d'être le cas !

La reconnaissance, ce n'est pas de « débarquer » à un an de la retraite un cadre dirigeant. Le passage de témoin doit se préparer et avoir du « panache ».

Les torchons que l'on essore ou les citrons que l'on presse ne sont pas une bonne pratique de gestion des ressources humaines.

Donc, entre l'affichage et certaines réalités, l'UCP sera vigilante pour inscrire dans ce futur accord cadre les dispositions de nature à respecter tous les personnels dans leur fin de carrière. Dans le respect de la dignité de chacun, du bien-être au travail et de la participation, jusqu'au dernier jour de travail, participant ainsi à l'œuvre collective de toujours mieux servir les parisiens.

Cette ambition, c'est l'affaire de tous ! N'hésitez pas à nous faire part de vos témoignages et propositions !

Ratios promu promouvable (RPP) : une attente de tous les personnels pour un meilleur déroulement de carrière !

Maïté ERRECART, Adjointe au Maire chargée des Ressources Humaines, a lancé le 3 octobre la phase de négociation des Ratios Promu Promouvable pour la période triennale de 2013, 2014 et 2015.

Cette première réunion avait pour objectif de communiquer le bilan des deux précédentes périodes triennales et particulièrement la dernière qui a marqué la promotion de grade pour près de 8000 agents, soit plus de 1000 supplémentaires par rapport à la 1^{ère} période 2007-2009.

Il convient de féliciter l'équipe de la MAPE (Mission, Analyses, Prévisions et Emplois) de la DRH qui a élaboré tous les documents statistiques relativement complets et détaillés pour chacun des 55 corps concernés.

L'Administration et les O.S. ont convenu de la progression sensible du nombre de promus lors de la dernière période triennale.

Les O.S. ont tenu à rappeler que c'était le fruit d'un large mouvement intersyndical rassemblant tous les personnels.

Les O.S. ont également demandé à ce que dans les statistiques globales des promotions, soient distinguées celles dues aux ratios de celles dues à la réforme de la catégorie C et de la catégorie B.

Maïté ERRECART rappelé que l'avancement minimum avait été inscrit dans le décret statutaire en cours de signature, à la demande des O.S. Que ce dispositif nouveau, davantage favorable à l'avancement de tous les personnels, s'appliquerait dès 2013. Qu'il convenait d'en tenir compte dans la problématique générale des promotions, ce qui explique que la Municipalité ne retient pas le principe du ratio à 100% pour tous.

L'avancement minimum permettant de gagner 6 à 8 ans dans une carrière, a motivé la mise entre parenthèses de cette revendication par certaines O.S.

Sur la méthode, la négociation est globalisée sous la forme de réunion plénières des Organisations Syndicales représentatives à la Ville de Paris, et non pas par CAP, comme dans la précédente négociation, complétée par des réunions plénières.

Compte tenu du calendrier contraint nécessitant le passage au CTP Central de fin novembre ou début décembre puis au Conseil de Paris de décembre 2013, il n'est plus temps de réunir les élus par CAP. L'objectif affiché est celui d'aboutir à une certaine convergence, d'où la nécessité d'avoir une vision d'ensemble des corps de la Ville, une vigilance en terme d'égalité professionnelle, enfin de travailler dans l'équité.

Les premières réunions programmées sont ainsi les suivantes :

- Mercredi 15 octobre pour la catégorie C ;
- Jeudi 25 octobre pour la catégorie B ;
- Mardi 30 octobre pour la catégorie A.

Dès lors qu'il ne s'agit pas de tirer vers le bas les avancements de grade, la méthode a recueilli l'accord des O.S.

A ce propos, Maïté ERRECART a affirmé que non seulement il n'y aurait pas de diminution, mais encore qu'il y aurait 1 000 promotions supplémentaires s'ajoutant à la précédents période, soit au total au moins 9 000 promus sur 3 ans.

Dans cette progression, l'Élue en charge des personnels a précisé que l'effort serait porté sur les catégories aux revenus les plus modestes, principalement pour le passage de l'Échelle 3 à l'échelle 4 des rémunérations (second grade de la catégorie C), dont un taux cible de 40% pourrait être atteint.

Toutefois, Maïté ERRECART a reconnu qu'il ne fallait pas, sous couvert de convergence faire perdre toute attractivité à certains corps soumis à une concurrence dans l'environnement professionnel, tels que les Médecins, Administrateurs, etc., dont les effectifs sont par ailleurs peu importants.

L'UCP ne peut que souscrire à cette réalité, la Ville devant être attractive par rapport aux autres employeurs publics, pour réussir à recruter les professionnels dont elle a besoin.

Les corps qui ont subi des retards, doivent également être mieux traités. L'UCP partage cette analyse en revendiquant qu'elle s'applique aux trois catégories C, B et A.

D'une part, l'ambition des collègues de catégorie C ne s'arrête pas à l'échelle 4. A quoi aurait servi la réforme de la catégorie C, si trop peu d'agents sont promus au 3^e grade (échelle 5), voire au 4^e grade de leur corps (échelle 6) ?

Enfin, des corps où l'on ne recrute plus sont pénalisés par des ratios trop faibles par rapport à une assiette qui se réduit, ce qui signifie moins de promotions.

L'effort en faveur des catégories aux revenus les plus modestes est partagé par tous à condition qu'il ne soit pas exclusif des autres catégories, qui doivent proportionnellement être bénéficiaires de l'augmentation des promotions.

Condoléances

Nous venons d'apprendre le décès de notre collègue Jean-Louis GANDELOT.

Issu de la 10^{ème} promotion de l'EIVP, Jean-Louis GANDELOT avait été reçu au concours d'ingénieur des Services Techniques en 1976 et promu ingénieur en chef en 1987. Il avait passé la majorité de sa carrière, à ce qui s'appelait à l'époque, la Section du Nettoyement de la Direction de la Propreté (d'abord comme chef de circonscription, puis comme adjoint au chef du service) et ensuite à la Direction des Espaces Verts et de l'Environnement (d'abord comme chef de la circonscription Nord-Est, puis comme chef de la mission maîtrise d'ouvrage) qu'il avait quittée en 2009 lors de son départ en retraite.

Jean-Louis GANDELOT avait montré dans ces postes à fortes responsabilités ses grandes capacités d'encadrement.

L'UCP s'associe à la tristesse de sa famille et de ceux qui l'ont bien connu.

<p style="text-align: center;">Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45</p>
