

### *La gestion des âges : des images à gommer, des mentalités à infléchir*

Le 15 novembre dernier, le management intergénérationnel était à l'ordre du jour du groupe de travail réunissant des représentants de l'Administration et des organisations syndicales représentatives, dans la perspective de la rédaction d'un accord-cadre « âges et générations ».

L'augmentation de l'âge au travail conduit à la coexistence de plusieurs générations au sein d'une même équipe. Pour un groupe donné, le secret de la réussite des missions à remplir réside dans la mise en commun de toutes les compétences, des savoir-faire de toute nature.

Il ne saurait y avoir de performance, si certains se trouvent exclus d'une équipe, notamment au motif d'être plus âgés que d'autres ou pire encore d'être « trop » âgés.

Si notre société a tendance à véhiculer une image professionnelle du sénior, trop souvent déformée par des a priori qui le représentent comme une personne démotivée, moins performante, réfractaire au changement et souvent absente de son poste, **la caricature ne doit pas faire oublier que les séniors ont des arguments très positifs à faire valoir, notamment en termes de savoir-faire, d'expérience et de transmission des savoirs.**

Tout doit être fait pour que le sénior trouve la place qui est la sienne. Sa carrière ne doit pas s'interrompre du fait qu'il atteint un certain âge ; il a droit, comme tout un chacun, à la mobilité (lui permettre de changer de poste, d'être formé) ; il doit pouvoir faire partager son expérience (le consulter en cas d'adaptation de procédures, lui donner l'occasion, en cas de mutation, de rédiger un mémorandum sur le vécu dans le poste quitté), transmettre le savoir qu'il a acquis (lui permettre d'aider et d'assister les nouveaux arrivants dans son service), s'intégrer dans un groupe avec ses atouts (ne pas privilégier exclusivement la réactivité dans le discours managérial) et participer aux nouveaux défis (lutter contre toute forme d'exclusion).

Tout doit être fait pour que l'encadrant puisse optimiser les potentialités de tous, indépendamment de l'âge de ses collaborateurs, par des formations au management intergénérationnel. Des conférences générales doivent être proposées sur ce thème à tous les personnels pour les sensibiliser à la question intergénérationnelle dans le monde du travail.

Toutes les pistes de réflexions doivent être explorées. Toutefois, rien ne sera possible si les mentalités ne s'infléchissent pas de manière significative. Lutter contre une image caricaturale du sénior ne suffira pas. C'est à chacun d'y réfléchir. Chacun d'entre nous deviendra un jour un sénior ; il doit avoir l'approche qu'il souhaiterait que l'on ait pour lui dans quelques années.

Enfin, dans ce domaine comme dans les autres, l'UCP dit résolument « Oui » à la mixité, « Oui » à la complémentarité des parcours, des compétences, « Oui » à une mise en synergie pour créer une dynamique d'équipe et d'action, « Non » aux discriminations, « Non » aux ghettos. Sur ces valeurs, tous les personnels sont volontiers disposés à se mobiliser !

## *Prolongations d'activité : d'un refus catégorique à un oui conditionnel*

Dans le cadre de la réforme sur les retraites, le Législateur a ouvert la possibilité aux personnes qui n'avaient pas un nombre suffisant d'années pour obtenir une retraite à taux plein, de pouvoir travailler au-delà de la limite d'âge pour prendre leur retraite, dans la limite de dix trimestres, sous réserve de l'intérêt du service et d'une aptitude médicale.

Dans un tout premier temps, des réponses favorables ont systématiquement été données aux personnels qui en avaient fait la demande. Dans un deuxième temps, l'Administration paraissait avoir adopté une position inverse, si l'on en juge par les nombreux refus qui avaient été formulés dans certaines directions.

Face à des interprétations divergentes et parfois abusives, la Direction des ressources humaines (DRH) va diffuser au sein des directions une note de principe qui va préciser les conditions dans lesquelles les situations individuelles doivent être appréhendées.

L'UCP qui a clairement protesté auprès de la DRH contre une interprétation exagérément restrictive et pénalisante, ne manquera pas de vous informer des conditions à remplir pour bénéficier d'une prolongation d'activité, dès que la note sera signée et diffusée aux directions.

## *Ordre du jour du CHS central du 18 décembre 2012*

Lors de sa séance du 18 décembre prochain, après approbation du procès-verbal de sa séance du 2 février 2012, le Comité d'hygiène et de sécurité central (CHS central) examinera les huit communications à l'ordre du jour :

- Un point d'étape sur la mise en œuvre de l'accord cadre « santé et sécurité au travail » ;
- Le rapport d'activité du service de médecine statutaire ;
- Le rapport d'activité de la mission d'inspection hygiène et sécurité (MIHS) ;
- Le rapport de synthèse de la campagne de contrôle des ateliers de menuiserie menée par la MISH ;
- Le rapport d'activité du pôle pluridisciplinaire « santé sécurité au travail » ;
- Le rapport d'activité du service de médecine préventive ;
- Le rapport d'activité du réseau de prévention ;
- Le rapport d'activité du service d'accompagnement psychologique.

## *AGOSPAP : un conseil d'administration entre opacité et instrumentalisation*

A l'ordre du jour du conseil d'administration (CA) de l'AGOSPAP du 27 novembre dernier, figuraient notamment l'évolution du système informatique de l'association, son budget 2013 et le départ à la retraite de son directeur général.

Face à un **système informatique** vieillissant qui ne répond plus aux exigences d'une gestion efficiente, il est nécessaire d'en choisir un qui intégrera les besoins spécifiques de l'AGOSPAP, notamment en termes de variété d'offres, de gestion de ces offres et de leurs déclinaisons en fonction du quotient familial.

Dès lors qu'il s'agit d'un marché complexe pour lequel le pouvoir adjudicateur ne peut définir seul et à l'avance les moyens techniques répondant à ses besoins, les organisations syndicales ont déposé une motion adoptée à l'unanimité des votants pour que le marché soit conclu sous la procédure du dialogue compétitif.

**Quant au budget 2013**, la subvention globale sera sensiblement la même qu'en 2012, avec une faible augmentation d'1,7 % qui représente seulement 160 000 € de plus, soit un peu plus de 3 € par agent ! Dans un souci d'allègement des frais de fonctionnement, la dématérialisation des brochures qui va intervenir progressivement, devrait produire une économie de 60 000 € en 2013 et de 150 000 € en 2014, tout en garantissant à tous les agents l'information des prestations proposées et la possibilité de télécharger tout document souhaité.

Alors que plusieurs centaines d'agents de la Ville de Paris vont être affectées au sein du nouvel Etablissement Public des Musées de la Ville de Paris (EPM) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ces personnels ont légitimement souhaité pouvoir continuer à bénéficier des prestations de l'AGOSPAP. Si l'adhésion de ce nouvel établissement public a été validée, il est nécessaire d'en tirer les conséquences sur les contributions propres à chaque adhérent. Beaucoup de questions se posent sur la manière dont seront réglés ces ajustements budgétaires et financiers. Trop peu de réponses ont pu être obtenues, créant un manque de transparence préjudiciable à une adoption sereine du budget par notre organisation.

**En ce qui concerne la demande de retraite du directeur général,** les organisations syndicales ont été surprises de l'ajout de ce point à l'ordre du jour, au dernier moment, alors que le conseil d'administration n'a pas vocation à se prononcer sur une telle demande. S'interrogeant sur ce que pouvait cacher une telle instrumentalisation de l'organe décisionnel, toutes les organisations syndicales ont décidé de ne pas prendre part au vote.

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