

Elections à Paris Musées : J - 2 !

Les élections des représentants du Personnel au comité technique et au conseil d'administration de l'établissement public Paris Musées (EPPM) auront lieu, sur une seule journée, le **jeudi 6 juin 2013**, de 9 heures à 17 heures au centre de vote dont l'adresse figure sur le document individuel qui a été adressé aux personnels concernés à leur domicile.

En allant voter, vous désignerez vos représentants au sein des instances décisionnelles de Paris Musées, vous serez ainsi présents dans les débats qui concerneront votre avenir professionnel et vos conditions de travail. Faites entendre votre voix ! Exprimez-vous !

En votant pour la liste présentée par l'UCP-UNECT-VP, vous ferez le choix d'une liste riche de la diversité des métiers, des catégories et des statuts de celles et ceux qui concourent à l'identité de Paris Musées. Vous choisirez un syndicalisme de négociation, parisien, indépendant et libre de tout engagement confédéral ou partisan.

Rendez-vous le 6 juin dans votre bureau de vote.

CTP de la DDEEES : un nouveau boycott...

Après que les représentants du Personnel ont boycotté le comité technique paritaire (CTP) de la Direction du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur (DDEEES) du 10 avril 2013, en raison d'un manque de réelle concertation lors de la réorganisation de la direction, un nouveau CTP a été convoqué le 29 mai dernier.

Les représentants du Personnel avaient unanimement demandé la réunion préalable d'un comité d'hygiène et de sécurité de la direction pour examiner in concreto les conditions de travail des agents et d'implantation des postes de travail dans la nouvelle organisation.

La direction est restée sourde à cette légitime requête, en ne daignant même pas y répondre !

Dans ce contexte, l'UCP s'est associée aux autres organisations syndicales qui refusaient de siéger.

L'UCP ne peut que regretter vivement la suppression d'une sous-direction et donc d'un poste de sous-directeur, ce qui constitue un nouveau frein à l'évolution des carrières au sein des administrations parisiennes

Reconnaissance au travail : Non ! Ce n'est pas une utopie...

Alors que des personnes de plus en plus nombreuses se plaignent de ne pas être reconnues dans leur travail, l'Université des cadres a organisé, le 28 mai dernier, une conférence sur « la reconnaissance au travail », en invitant un spécialiste de la question, reconnu internationalement et auteur d'un ouvrage de référence, M. Christophe LAVAL.

La reconnaissance au travail peut recouvrir quatre réalités : **une reconnaissance existentielle** qui est liée à la personnalité, à l'identité de la personne à laquelle on s'adresse et qui passe par un traitement empreint de courtoisie, **une reconnaissance de la pratique du travail** qui concerne la compétence technique et les comportements dans le travail, **une reconnaissance de l'investissement dans le travail** qui touche aux efforts consentis, indépendamment du résultat, qui se traduit notamment par des encouragements, **une reconnaissance des résultats** qui valorise la contribution aux objectifs fixés.

La reconnaissance au travail peut se manifester de différentes façons ; elle peut être **verticale** (au sein de la chaîne hiérarchique), **horizontale** (parmi ses pairs), **organisationnelle** (qualité des conditions de travail), **externe** (du fait de partenaires extérieurs à l'organisation), **sociale** (fierté d'appartenance) et **personnelle** (estime de soi).

Si la crise des organisations de travail est très liée à une perte de confiance généralisée et à une culture du résultat à tout prix, **le manque de reconnaissance au travail est au cœur du malaise**. Il génère **une démotivation** des personnels qui se traduit par **des résultats en baisse** et **des objectifs de plus en plus difficilement atteints**.

Consciente du mal-être au travail lié en partie à un défaut de reconnaissance qui ressort notamment de l'enquête « Paris et moi », la Ville de Paris s'est engagée dans **une profonde réflexion** qui a débuté par la constitution d'un groupe de travail dont on attend la communication du rapport, par la généralisation progressive de l'entretien d'évaluation et par un effort de transparence sur les rémunérations.

L'UCP souscrit pleinement à cette démarche qui doit permettre à chacun de recevoir la reconnaissance qu'il mérite du fait de son travail. Toutefois, la réussite d'un tel projet est directement liée à **la sensibilisation de tous les échelons de décisions**, à **l'authenticité du message qui est délivré**, à **une nette inflexion des pratiques managériales**.

Tout cela prendra certes du temps, mais s'agissant d'un enjeu majeur de la **problématique des ressources humaines**, il faut d'ores et déjà s'inscrire dans cette logique, car c'est le seul moyen de rendre compatible qualité de vie au travail et efficacité durable.

D'autres conférences sont annoncées pour préciser la démarche qu'entend mettre en œuvre la Ville de Paris.

Comité technique paritaire central (CTP) du 16 mai 2013 : point d'étape sur les rythmes éducatifs

Pour l'UCP, la mise en œuvre de la modification des rythmes éducatifs par la Ville de Paris, ne pourra réussir que si les directions respectent les engagements pris par le Maire de Paris.

Aux moyens humains supplémentaires promis par le Maire de Paris, s'ajoute l'obligation d'une bonne organisation matérielle et logistique :

- * locaux nécessitant la signature de protocoles d'utilisation ;
- * modifications des rythmes de travail par exemple pour les personnels administratifs des conservatoires ;
- * renforcement des équipes nécessitant à très court terme des recrutements, des titularisations, des contractualisations ;
- * refonte des plannings par exemple pour les conservatoires, le service de médecine scolaire ou pour les ASEM ;
- * renforcement de la formation pour les personnels engagés dans cette réforme, dans des délais très courts avec création de modules spécifiques ;
- * mise en place d'une réelle coordination bien identifiée au niveau des établissements scolaires et des directions concernées (DASCO, DJS et DAC) ou impactées par cette réforme (DRH, DILT, DASES, Caisses des Ecoles, ...) ;
- * plus précisément mise en place d'une synergie entre la DASCO et la DILT, en faveur des personnels de nettoyage de la DILT qui vont suppléer les ASEM dans la fonction nettoyage (prise en compte pour passer à plein temps les agents de nettoyage de la DILT, sur la base du volontariat, facilitant ainsi le processus de titularisation) ;
- * développement du partenariat associatif passant par des appels à projets soutenus par le versement de subventions et par des marchés de prestations éducatives.

La prise en compte de cette obligation de bonne organisation, est la condition de la réussite de nouveaux rythmes éducatifs mieux équilibrés pour les enfants, les personnels oeuvrant dans le périscolaire et la communauté éducative dans son ensemble.

A cet effet, l'UCP demande :

- * l'évaluation de l'impact direct et indirect de cette réforme pour les personnels de la Ville de Paris sur l'évolution de leur métier, la reconnaissance de leurs nouvelles compétences en élaborant les fiches de poste correspondantes ;
- * l'identification de filières de métier, notamment celle de l'animation qui doit aller de la catégorie C à la catégorie A ;
- * les conséquences sur les actions culturelles ou sportives déjà existantes et à préserver ;
- * la création d'un comité de suivi spécifique à la Ville dans la configuration du CTP central permettant de poursuivre les négociations avec les organisations syndicales, d'obtenir des points d'étapes réguliers, notamment sur les recrutements, sur les moyens matériels nécessaires à cette réforme et sur la coordination de ce dispositif.

* la création des postes budgétaires supplémentaires adaptés aux réels besoins imposés par cette réforme, pour l'ensemble des directions concernées, notamment pour la filière administrative.

Le dialogue social doit se poursuivre pour construire et réussir ensemble la rentrée de septembre 2013.

L'UCP considère que la modification des rythmes éducatifs constitue une opportunité majeure pour consolider la filière animation et périscolaire dans son ensemble et améliorer les conditions professionnelles et statutaires des personnels concernés.

Le pari auquel souscrit l'UCP est de ne pas subir la réforme en 2014, mais de s'engager de manière volontariste à la mettre en oeuvre dès 2013, en recherchant les moyens financiers, humains et matériels de sa réussite.

Les personnels municipaux ne peuvent qu'y trouver leur compte :

* Redonner du sens à leur travail ;

* Conforter leur professionnalisme ;

* Améliorer leur situation professionnelle et statutaire (création de postes et donc augmentation des recrutements, fidélisation de vacataires par la contractualisation, augmentation significative du nombre de titularisations des contractuels).

En l'état du dossier, il est normal que de nombreuses questions de certains personnels nécessitent des réponses précises. Au fur et à mesure de l'avancement du dossier, d'autres questions se poseront et auxquels des solutions devront être trouvées. Ce sont les raisons pour lesquelles, il était prématuré de solliciter un vote sur ce qui n'est pas encore finalisé. Les organisations syndicales - dont l'UCP - qui soutiennent le projet, continuent à le soutenir mais elles n'ont pas l'habitude de signer des chèques en blanc.

Certes, les éclairages apportés par Jean-François DANON, Secrétaire Général Adjoint, et Hélène MATHIEU, Directrice des Affaires Scolaires, vont dans le bon sens. Nous serons vigilants lors du CTP du 4 juillet à la bonne concrétisation des mesures annoncées. Mme MATHIEU a parlé de « facilitateur ». Oui, en effet, il convient d'être facilitateur. Pour renforcer l'expression, « mettons ensemble de l'huile dans les rouages », car **nous avons l'obligation de réussir la rentrée de septembre 2013.**

<p style="text-align: center;">Union des Cadres De Paris 2 bis, square Georges Lesage - 75012 Paris - Tél. : 01 43 47 80 72 -</p>
--