

CASVP : Conditions de travail dans les EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes).

La pénibilité physique et psychique enfin reconnue...mais comme d'habitude, la réponse a consisté en des formations pour tous !

Hélas toujours rien à l'horizon pour les rémunérations et les primes des personnels !

Le 8 février, la direction générale du CASVP avait réuni les organisations syndicales afin de développer les **axes principaux destinés à réduire la pénibilité physique**.

En effet, les orientations du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour 2012-2014, prendront en compte la prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) dans l'organisation des EHPAD. Avec la mise en place de référents à « l'économie posturale » dans chaque établissement, la formation des professionnels à cette même économie, l'achat d'équipements adaptés dans les restructurations et les futurs EHPAD du CASVP. L'UCP a souligné la nécessité d'étendre cette formation à d'autres métiers tels que la restauration, la lingerie.

Le 7 mars dernier, **sur le volet de la pénibilité psychique**, la direction générale a annoncé qu'elle allait développer **des actions de formations de prévention des risques psychosociaux**, notamment une formation sur la « sensibilisation aux pathologies psychiatriques » et un séminaire le 28 juin sur le thème « psychiatrie et structures médico-sociales pour personnes âgées : quelle coordination ? ». L'UCP souhaite l'activation de la formation familles-soignants-soignés, l'extension de la formation Alzheimer aux personnels administratifs, cuisiniers, etc. et la professionnalisation des personnels (assistant de soins en gérontologie).

De plus, dans le contexte de plus en plus tendu et complexe de la gestion des EHPAD, **l'UCP a demandé un volet destiné aux personnels d'encadrement**, permettant une formation de prise de poste, sur le harcèlement, le partage et la transversalité des méthodes et protocoles, etc.

En revanche, en matière de rémunérations et primes des personnels, toujours rien ! Pourtant malgré la complexification des tâches et la recherche d'efficacité permanente, génératrices de stress, les résultats sont au rendez vous. **Le CASVP n'en tient pas réellement compte, ce qui est inacceptable.**

L'issue de la grève du 21 octobre 2011 sur les 14 EHPAD ne saurait se réduire à la simple mise en place d'un panel de formations.

Aussi, l'UCP renouvelle sa demande d'une reconnaissance financière pour les personnels fortement impliqués, des primes de responsabilités et d'encadrement, une NBI et la revalorisation sensible des primes. Le 21 mars prochain, lors de la réunion sur l'organisation du travail, **l'UCP revendiquera, à nouveau, l'ouverture de négociations sur ces sujets toujours ignorés.** (pour + d'infos : UCP : 01 43 47 83 90)

DEVE : impactée fortement par la réforme de la fonction bâtiment

La réflexion en cours au sein de la plupart des directions de la Ville pour un regroupement de la fonction bâtiment ne va pas manquer de modifier le périmètre d'intervention de ces directions, amenées à transférer leurs services correspondants et les équipes exerçant cette fonction à la DPA. C'est notamment le cas de la DEVE qui a réuni à cet effet son Comité de suivi paritaire le 7 mars 2012 en présence de Régine ENGSTRÖM, Directrice des Espaces Verts et de l'Environnement.

Les points principaux inscrits à l'ordre du jour portaient sur les projets **fonction bâtiment** et **réorganisation du service Patrimoine et Logistique** de la direction, impacté par cette réforme.

Rappel historique de la réforme de la fonction bâtiment :

Le Maire de Paris a souhaité qu'une réflexion soit menée sur l'organisation de la fonction bâtiment à la Ville de Paris. Il s'agit d'une part d'assurer aux usagers et aux agents une meilleure sécurité et un confort d'usage accru et d'autre part de veiller à la pérennité du patrimoine de la Ville de Paris. Cette évolution vise à renforcer la qualité de la gestion des bâtiments en précisant et répartissant les rôles et responsabilités de chacun.

Quels impacts pour la DEVE ?

Régine ENGSTRÖM indique que le Service Patrimoine et Logistique de la DEVE est fortement touché par cette réforme. Au sein de ce service, la division des travaux, composée d'une subdivision des travaux à l'entreprise et d'une subdivision des travaux en régie, sera la plus concernée. De nombreux agents feront l'objet d'un transfert global à la Direction du Patrimoine et de l'Architecture, chargée de repenser l'organisation des missions relatives à la constitution du patrimoine, à son amélioration ainsi qu'à son entretien.

Pour la situation des personnels concernés, la qualité du volet RH sera donc déterminante. Pour y contribuer, l'UCP a demandé qu'elles étaient les garanties pour ces agents et souhaite que leurs situations individuelles soient prises en compte. Les réponses suivantes ont été apportées :

- maintien du régime indemnitaire
- conservation, dans la direction d'accueil, du rang de proposition à l'avancement détenu à la DEVE
- accompagnement des agents mis en place au sein du SRH en collaboration avec la DRH pour les mouvements de personnel.

Bien que les propos de la Directrice sur ces transferts aient été jugés rassurants, l'UCP a indiqué qu'il convenait de prendre toutes les précautions pour garantir la réussite de cette réforme dont les impacts sont encore difficiles à mesurer et que son ampleur ne pouvait s'accommoder de précipitation. La prise en compte des préoccupations des personnels, qui verront leurs méthodes de travail évoluer en profondeur, est indispensable. Pas de date précise pour ces transferts, seule certitude, la réforme doit être effective pour fin 2014. D'ici là, des réunions de travail DEVE/DPA seront organisées sur les modalités de transfert. L'UCP vous rendra compte de l'évolution de ce projet dans les prochains numéros d'UCP flash.

Concernant l'impact sur le fonctionnement des services qui faisaient appel au SPL pour des réparations dans les locaux, ces derniers devront, après transfert des missions, s'adresser à la DPA dans les conditions qui seront définies dans une convention signée avec cette direction. L'UCP attire l'attention sur les risques de complexification des procédures et la probable incidence sur les délais. La DPA devra rester attentive aux besoins parfois très spécifiques de la DEVE, la logique de mutualisation ne devant pas primer systématiquement sur les considérations d'usage : l'objectif est bien d'améliorer tant le service rendu que les conditions de travail des personnels. L'UCP sera vigilante sur ce point.

Réorganisation du Service du Patrimoine et de la Logistique avant le transfert à la DPA en 2014 :

L'objectif est de regrouper les ateliers locaux d'architecture, de créer un atelier mobilier urbain, et de revoir les périmètres d'intervention, en visant une répartition équitable du travail entre les ateliers, et enfin de renforcer l'encadrement. Ce point sera traité au prochain CTP de mai, que nous aurons l'occasion de développer plus en détail.

Un beau succès pour les ALG (Agents de Logistique Générale) avec l'UCP

A l'occasion d'une réunion d'information, sur le devenir professionnel des ALG, organisée par l'UCP le 14 mars 2012 à Morland, les échanges ont permis de faire le point sur l'état d'avancement de la

situation statutaire des personnels, notamment au travers de la réforme de la catégorie B, et de recueillir les remarques de chacune et chacun.

La revendication première portée par l'UCP, depuis la réforme de la catégorie C, est de saisir l'opportunité de la réforme de la catégorie B, **pour d'une part créer un débouché en catégorie B**, à l'instar des autres filières de métiers, et pour d'autre part « intégrer » celles et ceux qui exercent des fonctions de catégorie B.

Cette orientation que nous avons soumise au nom du principe d'équité avec les autres métiers à Maïté ERRECART, en lui demandant de débloquent le dossier auprès de la DRH, **a été confirmée lors du CSAP du 7 mars**. Elle sera au programme de la 5^{ème} et dernière étape de la réforme de la catégorie B.

C'est un beau succès pour les ALG qui ainsi, pourront bénéficier d'un réel déroulement de carrière, pour celles et ceux qui rempliront les conditions.

A cet avancée, s'ajoutent celles de l'avancement d'échelon minimum, rendu possible au travers du toilettage du décret statutaire du 24 mai 1994, en cours, ainsi que l'accès à l'échelon spécial de rémunération (portant l'indice brut terminal de rémunération de 479 à 499) pour 11 corps de la catégorie C, dont les ALG.

Il a également été rappelé l'obtention de **l'emploi fonctionnel de chef de service intérieur**, étape intermédiaire, reconnaissant pour un plus grand nombre les fonctions d'encadrement ou de technicité. Cependant, les personnels concernés ont fait remarquer que l'ancienneté requise n'est pas toujours adaptée à la réalité des emplois occupés, notamment dans les mairies d'arrondissement.

Ramener à 5 ans au lieu de 6 l'ancienneté dans la fonction, correspondrait davantage à cette réalité de terrain. Une modification de la délibération en ce sens sera demandée.

Enfin, a été évoqué le **projet de la DUCT de modifier les cycles de travail des ALG**. L'UCP a rappelé que cela ne devait pas se traduire par une diminution des rémunérations. Maïté ERRECART, nous a affirmé lors du dernier CTP de cette direction que les rémunérations seraient garanties. L'UCP y veillera et demande que les personnels concernés soient associés à la démarche.

Union des Cadres De Paris

2bis, square Georges Lesage 75012 Paris – Tél. 01.43.47.80.72 – Fax. 01.43.47.81.45