

Cadres : Par où passe la reconnaissance ?

Le travail des cadres c'est :

- Assurer un rôle de proposition et de mise en œuvre des politiques au service des parisiens - Participer activement (souvent en dehors des heures normales de travail des autres agents) à la concertation, à l'explicitation et à l'acceptation de ces politiques par les Parisiens,
- Assurer la promotion, l'explicitation et l'acceptation par les personnels placés sous leur autorité des réformes de procédure ou de structures, pas toujours (et à vrai dire rarement) concertées préalablement, pas toujours applicables sans heurts, ni douleurs, qui ont été décidées par le top management,
- Motiver les équipes encadrées, les convaincre qu'on peut faire mieux avec autant, avec moins, ...avec encore moins,
- Faire en sorte que avec ce moins, avec des personnels diminués, découragés d'être diminués, aspirant à une reconnaissance (cf. l'étude « Paris et moi ») qui ne vient pas, le service public soit assuré,
- Nourrir, sans désespérer, les molochs qui ont pour nom FMCR, RH 21, Alizé... et vanter leurs mérites.

Oui, nous constatons que c'est cela (et bien d'autres choses encore) et nous ne pouvons que l'accepter.

Et cela :

- En constatant la baisse constante depuis des années du pouvoir d'achat (non réévaluation du point d'indice, blocage des primes, voire diminution de celles-ci),
- En acceptant d'être constamment taxés d'être des nantis et de se voir exclus purement et simplement d'avantages sociaux accordés aux autres catégories de personnel (cf. la participation à une mutuelle, l'accès aux places de crèche, les places de stages pour les enfants,...), au motif que l'effort est déjà insuffisant pour satisfaire les autres catégories,
- En se voyant retirer les facilités (chèrement payées en termes de contraintes horaires et familiales) permettant d'assurer des contraintes et astreintes (volontaires ?) : suppression du régime des UAE sans préavis, sans concertation et bien sûr sans compensation,
- En étant, limités à la portion congrue pour les ratios promus/promouvables, où le contingent n'est même pas en rapport avec l'importance simplement relative des effectifs, toujours au motif que les cadres "ne sont pas à plaindre".

Ce n'est pas en dressant les catégories de personnel les unes contre les autres qu'on arrive à gérer convenablement les relations sociales (ne parlons même pas de relations humaines, on n'en est malheureusement pas là).

Les cadres ne demandent pas la lune : ils demandent à être reconnus comme tels et à être traités comme des parties prenantes de l'action de la Ville, à leur niveau. Le Maire ne pourra pas se passer d'eux.

Est-ce si difficile de le comprendre ?

CASVP : Une audience cordiale mais des engagements à concrétiser

Le 11 janvier 2013, une délégation de l'UCP a été reçue en audience par Sylvain MATHIEU, Directeur Général, en présence de son adjointe Florence BRILLAUD. Parmi les sujets évoqués, citons :

Les plateformes « Paris Domicile » : l'UCP a rappelé ses demandes, à savoir des personnels supplémentaires dans chaque site pour tenir compte de la réalité de l'activité, l'accès à la catégorie A, pour les Responsables de SAAD (qui encadrent de 40 à 80 personnes) et l'amélioration des primes. Les réponses sont en demi-teinte : quant aux effectifs, une personne en plus par site mais seulement une étude pour l'accès à la catégorie A des responsables de SAAD en tant que Conseillers socio-éducatifs. Concernant l'amélioration du régime indemnitaire, la DRH du CASVP est prête à regarder à nouveau, rappelant qu'elle a déjà acté 200 € de prime pour tous les personnels et la NBI pour les encadrants.

La création du corps de « D3S » (Directeur d'Etablissements Sanitaires et Sociaux et médico-sociaux) : les D3S, étant détachés dans le corps des attachés, ils sont bloqués dans le déroulement de leur carrière au CASVP. En attendant la création d'un corps spécifique de Directeur d'Etablissements Sanitaires et Sociaux et médico-sociaux, une solution provisoire pourrait être trouvée, selon l'UCP, dans d'un emploi fonctionnel de CSA (Chef de Service Administratif).

Cadres et cadres supérieurs de santé : Dans le cadre de la réforme de la catégorie A, l'UCP demande la transposition rapide au CASVP du décret du 26 décembre 2012 portant statut particulier du corps des Cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière qui est plus favorable aux personnels que le statut actuel. En effet, les nouvelles dispositions vont permettre **dès 2012**, l'accès au 11^e échelon (indice brut 770) pour les cadres de santé, l'accès au 7^e échelon (indice brut 820) pour les cadres supérieurs de santé et **au 1^{er} juillet 2015**, l'accès au 11^e échelon (indice brut 801) pour les cadres de santé et l'accès au 7^e échelon (indice brut 901) pour les cadres supérieurs de santé.

La crainte de la suppression du service infirmier de nuit : Le CASVP souhaite sauvegarder un service infirmier, assurant un confort de nuit et de fin de vie pour les personnes âgées dépendantes hébergées en EHPAD. Cependant, la logique de mutualisation entre sites et l'expérimentation en cours suscitent de vives interrogations sur le caractère réaliste du mode de fonctionnement par rapport aux objectifs qualitatifs affichés.

Le Diplôme d'assistant de vie en gérontologie : Si la Direction générale reconnaît l'utilité de cette formation qualifiante dans les services d'UVP (Unité de Vie Protégée- Alzheimer), elle n'envisage pas sa généralisation au regard de son coût élevé, dans un contexte de restriction budgétaire. En effet, les contraintes budgétaires à venir seraient telles que le CASVP envisage de demander au ministère de tutelle, la prise en compte financière des facteurs liés à la précarité des personnes accueillies en EHPAD.

Un psychologue pour les encadrants : l'UCP relaie le souhait des personnels soignants encadrants tendant à bénéficier du soutien d'un psychologue qui dispose d'un regard extérieur.

Le reclassement : l'UCP demande l'amélioration des procédures de reclassement pour inaptitude, avec un accompagnement plus personnalisé et des formations mieux adaptées au nouveau poste.

La création de postes de Chef d'Exploitation pour les Agents de maîtrise du CASVP qui travaillent dans les grands établissements.

La mutualisation des directions et services de gestion des sections d'arrondissements, une réalité difficile à vivre : la direction générale a mutualisé deux à deux les directions et services de gestion des sections des six premiers arrondissements et « envisagerait » de mutualiser celles des 7^{ème} et 8^{ème} arrondissements. Le CASVP s'inscrit dans une logique irrépressible visant à réduire les effectifs, les coûts, les moyens, en instaurant le regroupement des services comme dogme de gestion. Aussi l'adaptation des personnels devient-elle incessante et épuisante, installe dans les services un stress inéluctable, omniprésent et d'autant inquiétant qu'il peut être latent ! Qu'en sera-t-il à longue échéance de la stabilité et de la sérénité des services ? Qu'en sera-t-il à longue échéance de l'usure psychologique des personnels face à une polyvalence éreintante ? Que devront faire les personnels pour tenir cette cadence effrénée ?

Le soutien de la Direction générale à l'encadrement : l'UCP soutient le souhait des personnels d'encadrement de voir la Direction générale plus présente dans la gestion des situations difficiles, en apportant un soutien plus efficace.

Les primes : En fin d'année, les personnels ont été déçus et parfois même dépités par le montant annuel de leurs primes. L'UCP n'a pas manqué de souligner, qu'il est « beaucoup demandé » (réformes, regroupements de services, polyvalence toujours plus élargie,...) aux personnels et que la reconnaissance passe NON SEULEMENT par de meilleures conditions de travail, MAIS AUSSI, par un régime indemnitaire revalorisé ! Les personnels en ont assez d'attendre d'hypothétiques primes qui ne viennent jamais !

Casvp.ucp-unct.vp@paris.fr

Direction des affaires culturelles : malaise dans les bibliothèques

L'UCP fait partie de l'Intersyndicale (CFDT, CFTC, CGT, SUPAP, UCP, UNSA) qui s'est constituée pour dénoncer le manque d'effectifs et la baisse des budgets dans les bibliothèques.

Confrontés à ces problèmes récurrents, les personnels des bibliothèques ne peuvent plus faire face à leurs missions de service public dans de bonnes conditions. Comme dans les autres secteurs d'activités (crèches, médiathèques, squares, équipements sportifs,...), à chaque ouverture d'un nouvel établissement, les postes sont pourvus essentiellement par « redéploiement » de personnels.

Cette politique a minima affecte le service public parisien en supprimant des postes dans certains corps de métier (adjoints administratifs, agents de logistique générale,...), tout en ne permettant pas de combler l'ensemble des postes vacants recensés.

Dans ce contexte, l'Intersyndicale appelle l'ensemble des personnels des bibliothèques à se mobiliser, **en participant nombreux à l'Assemblée générale qui aura lieu le mardi 26 février 2013, de 10 heures à 12 heures au 15 rue de Chaligny (12^{ème}), station de métro : Reuilly-Diderot.**

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