UCP Flash
N° 643 19e année
9 mars 2015

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

Comité technique central du 5 mars 2015

La Maire de Paris a ouvert, le 5 mars dernier, la séance du premier comité technique central (succédant désormais au comité technique paritaire central), qui se réunissait sur l'ordre du jour suivant : adoption de son règlement intérieur, convention 2015-2017 entre la Ville de Paris et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et nouvelle organisation de l'assistance informatique de proximité.

Le président de l'UCP a lu la déclaration préalable suivante :

Madame la Maire,

Cette 1ère réunion du CT Central depuis le renouvellement issu des élections professionnelles est d'importance à plus d'un titre, et le fait que vous présidiez vous-même cette instance en renforce le caractère symbolique.

Chacun pourra y trouver le symbole de son choix ; pour l'UCP, le Comité Technique Central est une tribune d'expression et d'échanges qui doit nourrir et enrichir le dialogue social.
C'est d'une certaine manière crédibiliser davantage les Organisations Syndicales représentatives et mobiliser les personnels pour faire vivre la démocratie sociale lors des élections professionnelles à l'occasion desquelles il ne faut pas se contenter de regretter la baisse continue du taux de participation.

En effet, même si le législateur a supprimé l'affichage du paritarisme, le Comité Technique Central n'en demeure pas moins l'organe privilégié, certes pas unique, le lieu où sont traitées les conditions de vie professionnelle de l'ensemble des agents de la collectivité parisienne.

Les personnels étant les acteurs du service public parisien, c'est donc avec eux et les Organisations Syndicales qui les représentent, en les associant, qu'il convient d'aborder toutes les questions relatives aux conditions de travail et d'organisation du travail.

Par ailleurs, à l'occasion de l'adoption du règlement intérieur du CT Central, l'UCP tient à réaffirmer son attachement aux bonnes pratiques et traditions démocratiques des Administrations parisiennes en la matière : convocation et transmission des dossiers au binôme titulaire et suppléant, ainsi qu'à l'Organisation Syndicale représentée ; liberté d'expression accordée aux titulaire, suppléant et expert.

Au-delà des textes, c'est dans cet esprit que l'UCP est attachée au bon déroulement et à la bonne tenue de nos travaux, de nos échanges, de nos propositions visant le double objectif de l'intérêt général et de l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des personnels. Telles sont les exigences d'un véritable dialogue social. Nous ne saurions en effet nous contenter d'un affichage vertueux que des réalités contrediraient. Dans la mesure où la Municipalité fixe les règles et les principes, l'Administration se doit de les appliquer sans faille.

Pour ce qui concerne la convention Ville de Paris/FIPHFP - handicap et reconversion, au vu du bilan de la convention 2012-2014 et du projet pluriannuel 2015 2017 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et en reconversion professionnelle pour raison de santé, l'UCP reconnaît, dans ce domaine, l'action volontariste et positive de la Ville de Paris.

Le seuil symbolique des 6% est franchi depuis plusieurs années, sans pour autant freiner ou ralentir la dynamique crée depuis l'accord cadre que nous avons signé en 2003.

Quant à l'organisation de l'assistance informatique de proximité, l'UCP émet des réserves quant à sa pertinence.

Les Directions ne doivent pas être privées d'un minimum de maintenance de proximité, gage de rapidité et d'efficacité. Faire venir un technicien extérieur au site de la Direction concernée, transportant du matériel en véhicule polluant, ne semble pas aller dans le sens de la COP21, conférence internationale sur le climat qui doit se tenir à Paris en cette fin d'année.

En outre, il va de soi que cette réorganisation doit se faire avec l'accord des personnels concernés (volonté d'être transféré à la DSTI, ou volonté de rester dans la Direction d'origine, ou volonté de faire sa mobilité dans une autre Direction).

Quel que soit le choix de l'agent, il convient de lui garantir les droits à rémunération et droits à l'avancement (en cas de positionnement en rang utile sur le tableau d'avancement de la Direction quittée).

Tels sont les messages que l'UCP souhaitait vous adresser, Madame la Maire, en espérant qu'ils seront entendus.

CASVP : À l'audience chez la directrice générale, des professionnels qui ne pratiquent pas la langue de bois !

Le 16 Février 2015, l'UCP a été reçue en audience auprès de la Directrice Générale du CASVP. Sa délégation qui réunissait notamment un **adjoint technique** (responsable de la cuisine en résidence), un **agent supérieur d'exploitation** (chef de cuisine en EHPAD), un **cadre de santé** (directeur adjoint en EHPAD), une **infirmière** (directrice de résidence service)**,** une **conseillère socio-éducative (**responsable de SAAD), une **secrétaire administrative**, **un attaché d'administration,** se sont exprimés sur les « vrais » problèmes rencontrés par les personnels.

LES REMUNERATIONS

Ces professionnels, quelle que soit la catégorie A, B ou C, quel que soit le domaine technique, socio-éducatif et de santé, ou administratif, ont exprimé la distorsion entre la faible augmentation des primes au fil des années et l'augmentation constante de la charge de travail et des responsabilités. Cet écart croissant tend à susciter peu de « vocations » et accentue la démotivation des personnels en place, vu la faiblesse des rémunérations nettes. Même si les personnels reconnaissent le plus souvent ne pas être venus « par hasard » au CASVP, ils attendent un « signe fort » de l'administration pour la reconnaissance financière de leurs compétences et de leurs responsabilités.

L'ACCUEIL EN RESIDENCE SERVICE

Dans ces résidences qui ont vocation à constituer un lieu de vie pour les personnes âgées, les responsables ont souhaité attirer l'attention de l'administration sur la nécessité de mettre en place un accompagnement adapté – qui se situe en amont de l'accueil - pour les personnes âgées nécessitant des soins particuliers, afin de garantir le maintien d'un service public de qualité. Ont été évoquées quelques pistes, dont celle d'hébergement « de transition » préalable à l'arrivée en résidence service.

LES FORMATIONS

L'UCP a insisté sur l'intérêt de faciliter l'accès aux formations des personnels et donc de mieux les former :

- dès le recrutement, avec des formations basiques dont notamment en bureautique ;
- en poste, avec des stages en école hôtelière pour approfondir les techniques culinaires ;
- relancer des formations en CAP de cuisine pour les professionnels qui souhaitent se réorienter vers les métiers de la restauration ;
- adapter l'accès aux formations en tenant compte des cycles de travail liés à chaque métier ;
- valoriser le métier du cadre hôtelier au sein du CASVP et harmoniser les pratiques.

LES EFFECTIFS

L'UCP a demandé :

- le renforcement du recrutement de personnels pour l'EIR (l'équipe d'Intervention en restauration) afin de venir en soutien aux équipes sur les EHPAD et autres sites,
- l'ouverture des nouveaux restaurants solidaires sur la base de création de postes, non plus par redéploiement comme ce fut le cas pour les 8 premiers.

LES MOYENS À DONNER AUX ADJOINTS AUX RESPONSABLES DE SAAD POUR EXERCER LEURS RESPONSABILITES

L'UCP a demandé que les adjoints aux responsables de SAAD puissent être déchargés d'activités pour se consacrer à leurs fonctions d'Adjoint et de Responsable en cas de remplacement.

LA SOUFFRANCE SILENCIEUSE DES PERSONNELS, Y COMPRIS DE L'ENCADREMENT

Il existe une souffrance silencieuse des personnels qui subissent une montée « en flèche » de leur charge de travail (réformes à répétition dont dernièrement celle des SSDP, évaluation externe, regroupements de services, multiplication des objectifs, polyvalence, …). Si les professionnels présents à l'audience de la directrice générale reconnaissent volontiers et acceptent les difficultés propres à leurs métiers, s'ils font le maximum pour que tout se passe au mieux dans un environnement professionnel mouvant, ils ressentent néanmoins au fond d'eux-mêmes une véritable souffrance, qu'ils n'affichent pas nécessairement, mais qui les affectent incontestablement.

Combattre cette souffrance est un des engagements de l'UCP !

À ce titre, l'UCP poursuivra ses travaux déjà engagés sur le thème de « la souffrance au travail » et y associera les personnels.

Syndicat.casvp.ucp.unectvp@paris.fr

Concours

Le 12 février dernier, ont été proclamés les résultats du **concours d'attachés d'administrations parisiennes** ouvert, le 8 septembre 2014. Le président du jury a arrêté :

- à huit noms la liste principale par ordre de mérite des candidats et candidates admis au concours externe : Anne COLOMBARI, Laëtitia GALOUZEAU de VILLEPIN, Charline HERNANDEZ, Agathe DUHAMEL, Aurélie JEAN, Pauline SCHAMING, Quentin BESSONNET et Edmond LECA ;
- à huit noms la liste principale par ordre de mérite des candidates et candidats au concours interne : Stéphanie BIANCO, Delphine SEGURET, Stéphanie HOFF, France VACHON, Djazia LAINANI, Alexandra AMAT, Pauline HEYMAN-RENET et Loredana PAUN ;
- à un nom la liste principale de la candidate admise au troisième concours : Camille BROUTE.

À toutes et à tous, l'UCP adresse ses plus vives félicitations !