Solidaires Sud 31 Collectivités Territoriales

Toulouse le 8 juillet 2014

Journée de mobilisation du 26 juin conduite par l'intersyndicale CGT, FO et SUD dans les Ehpad, Ehpa, CHT et Résidences Conviviales...C'est un bon début !!!

La direction du CCAS a provoqué une réunion dans le cadre du préavis de grève déposé par les 3 organisations syndicales CGT, FO, SUD. A cette réunion assistait Mr Alvès Vice-Préident du CCAS, Mme Sarre Directrice du CCAS et Mr Sendra DRH du CCAS. La raison d'être du préavis est de discuter des revendications et de trouver un compromis pour éviter le conflit.

Les réponses apportées aux revendications insuffisantes ont justifié le maintien du mot d'ordre de grève le jeudi 26 juin. Les organisations syndicales ont demandé à être reçues ce jour-là par Mr Moudenc Président du CCAS et Maire de Toulouse. Visiblement, les problèmes rencontrés par les agents du CCAS n'intéressent pas le Président du CCAS.

Nous nous sommes retrouvés en présence des mêmes personnes que lors de la réunion dans le cadre du préavis. L'intersyndicale a demandé s'il y avait des avancées. La réponse fut négative. Nous avons alors proposé que Mr Alvès rencontre une délégation des agents en grève rassemblés place du Capitole. Les agents de la délégation ont pu apporter leur témoignage sur la pénibilité de leur travail, la charge de travail, la difficulté de la prise en charge des personnes âgées et sur les dysfonctionnements dans l'organisation des services. **Il était nécessaire que les responsables du CCAS entendent la réalité du terrain…**Au moment du préavis, la direction du CCAS a proposé qu'un « questionnaire de satisfaction » soit envoyé à chaque agent pour qu'il donne son avis. **Pour nous, ce questionnaire est du temps perdu…les agents ont exprimé le 26 juin leur mécontentement et de fait leur insatisfaction…**

Cette mobilisation n'a pas permis d'obtenir la satisfaction des revendications en terme d'effectifs mais elle a montré aux responsables du CCAS la profondeur du malaise et surtout que les agents ne sont pas prêts à continuer de subir sans agir. La direction est obligée d'agir et d'apporter des solutions efficaces aux problèmes sur lesquels elle a une capacité d'agir et qu'elle ne peut différer ou reporter sur un tiers à savoir : l'organisation des services, un management respectueux des agents et des droits. Des mesures efficaces doivent être prises pour préserver la santé physique et mentale des agents au travail. C'est une obligation de l'employeur à laquelle il ne peut se soustraire.

Le jeudi 26 juin, les agents étaient contents de relever la tête et de faire connaître aux élus et aux toulousains la réalité de leurs conditions de travail et de la prise en charge des personnes âgées. Le rassemblement était dynamique : agents en tenue de travail, banderoles, slogans (sono).

Il faut voir cette action comme un début de mobilisation, il faudra bien plus pour obtenir satisfaction.

Réponses de la direction du CCAS aux revendications :

Pas de créations de postes dans les services de soins.

En ce qui concerne la revendication principale qui est la création de postes dans les services de soins, nous avons entendu une musique qui nous est familière : « Nous ne décidons pas des budgets, ce sont les organismes financeurs : Agence Régionale de Santé (ARS), Conseil Général qui décident….». A les entendre, en nous adressant aux Responsables du CCAS nous nous tromperions d'interlocuteurs. Le contrôle de l'ARS et du CG sur les moyens budgétaires attribués est indéniable, cependant le CCAS en tant que gestionnaire ne peut s'affranchir de ses responsabilités en ce qui concerne la santé des agents au travail et des personnes âgées.

Nous avons interrogé sur cette responsabilité sans avoir de réponse. En acceptant de gérer les services dans l'état avec les moyens qu'on leur alloue et en ne dénonçant pas publiquement l'impasse dans laquelle se retrouve ses services pour interroger « le politique », le CCAS prend le risque d'accidents pour les agents et les personnes âgées et de devoir en assumer la responsabilité. **Les glissements de tâches et les mises en danger professionnelles vont continuer.**

Réponses suite...

Il n'y aura pas non plus de renforts de personnels sur les 2 mois d'été

L'été est une période encore plus tendue que la normale en terme d'effectifs car il faut bien prendre des congés. Les personnels remplaçants ne sont pas rapidement opérationnels.
De plus, s'il y a de fortes chaleurs il faut une présence accrue auprès des personnes âgées Tous ces faits augmentent la charge de travail et la pénibilité. La direction interrogée sur cette possibilité de renforts a répondu négativement....

Propositions de l'administration par rapport aux problèmes récurrents d'organisation du travail

La direction a proposé une mise à plat complète de tous les aspects qui touche à l'organisation du travail : gestion des plannings, des remplacements de personnels, respects des bornes légales, rôle de l'astreinte. Elle propose d'associer tous les acteurs à cette tâche : RH, coordination personnes âgées, direction d'établissement, agents par métier, coordonnateur de prévention et pour clore la liste les ADP dans le cadre de groupes de travail….**Nous sommes curieux de voir comment cela va se matérialiser…en effet, les organisations syndicales devaient être consultées sur les organisations de travail il y a plus d'un an sans que cela se soit réalisé….**En attendant que tout cela se mette en route…la direction a parlé de rappels à l'ordre possible sur des situations de service où les règles ne seraient pas respectées.

Recours aux horaires coupés

Pour la direction le recours aux horaires coupés doivent être une exception.

Reconnaissance de la catégorie active de la Fonction Publique Territoriale

L'administration doit s'en occuper, elle l'avait déjà dit il y a plusieurs mois sans que cela soit suivi d'effets… Elle propose un point avec les organisations syndicales en septembre 2014.

Pas de création d'un pool de remplaçants titulaires

Il s'agit de créer des postes supplémentaires donc même réponse que précédemment. Cependant, cette création reste nécessaire pour sécuriser les remplacements de personnel dans les établissements et améliorer les conditions de travail des agents contractuels et des équipes en place.

Ouverture au recrutement des postes vacants

La direction s'est engagée à fournir régulièrement, au moins une fois par an, aux représentants du personnel un état nominatif des effectifs par établissement et la liste des postes vacants. Première date d'information proposée : janvier 2015. Cela ne veut pas dire que les postes seront pourvus.

Prises en charge des personnes âgées présentant des troubles psychologiques voir psychiatriques

Aux demandes de formation des personnels, l'administration répond que des formations ont été et seront programmées pour un budget d'environ 20 000 euros. Il n'y aura pas de moyens supplémentaires. La direction a été informée du caractère culpabilisant de certaines formations pour les agents dans lesquelles ils se sont découverts être maltraitants dans leur activité.
De même il n'y aura pas de recrutement de psychologues pour le personnel. La direction a proposé de contacter la mairie pour demander la mutualisation de psychologues pour des interventions ponctuelles sur l'analyse des pratiques. Nous avons demandé expressément que ces psychologues soient des personnes différentes des psychologues qui interviennent en direction des personnes âgées.

Mobilité

La demande des agents est de pouvoir changer de service en raison notamment de l'usure professionnelle. La direction a affirmé vouloir engager un travail pour favoriser la mobilité des personnels en tenant compte de l'âge de l'agent et de la pénibilité du travail….

Dans ces réponses, il n'y pas grand chose sur les moyens. Par contre l'administration s'est donnée beaucoup de travail….dont il faudra suivre de près les avancées...

Rôle de la coordination des établissements personnes âgées.

Nous avons posé le problème du rôle joué par la coordination des établissements personnes âgées. Nous avons affirmé que le rôle de la coordination ne peut se restreindre à la gestion comptable. **Elle doit être en capacité de garantir un fonctionnement général des services respectueux des agents et des règles de fonctionnement (code du travail, décisions de la collectivité).** La direction a répondu sur ce point qu'une lettre de mission allait être rédigée et adressée à la coordination des établissements personnes âgées.

CHSCT CTMR du 2 juillet 2014

Les représentants du personnel membre du CHSCT du CTMR ont alerté sur les risques encourus par les personnels et ont demandé la tenue d'un chsct extraordinaire. La direction a été informée de l'état d'usure des personnels et des risques pour la santé mentale et physique des agents à l'Ehpad Pierre Ducis.

Les élus du personnel au CHSCT ont listé (ci-dessous) des mesures conservatoires immédiates :

- Recrutement de personnels qualifiés en nombre suffisant pour éviter les glissements de tâches : 1 agent AS supplémentaire par niveau tous les jours.
- Le respect de la durée de travail continue journalière maximale réglementaire (9 heures) avec l'arrêt des 12 heures.
- Le respect du temps de repos journalier réglementaire (12 heures).
- Le respect du temps de repos hebdomadaire minimum (36 heures).
- Le respect de l'amplitude maximale de la journée de travail discontinue (10 heures 30).
- Mise en œuvre de compétences avérées en matière de gestion des organisations de travail et des plannings (temps de travail, congés).
- Communication des plannings aux agents avant le 15 du mois pour le mois suivant.
- Respect des délais d'information et prise en compte de l'accord des agents lorsqu'il y a des changements de planning (48 heures à l'avance).

Ces mesures conservatoires immédiates ont été votées et validées par le CHSCT.

Le Pélican...Le retour!!

Respect des instances CTP,CTE et CHSCT

La direction par rapport à cette question répond toujours de la façon suivante. L'avis du CTE, CTP ne doit être sollicité qu'en cas de « changement substantiel ». Notion que nous contestons, à partir du moment où il y a des changements d'organisation les représentants du personnel doivent en être informés et doivent pouvoir émettre des avis. **La direction s'arroge le droit de juger ce qui est substantiel de façon unilatérale...ceci n'est pas acceptable!** Cela d'autant plus que l'évaluation du non substantiel fait par la direction concerne, comme dernièrement, un service comme l'Ehpad Bellefontaine, futur Ehpad Catala qui va être délocalisé et complètement réorganisé. En effet, pour ce service, il n'y a eu à ce jour aucune consultation du CHSCT et du CTP alors que l'ouverture de ce nouveau service est prévue en septembre. En 2014, il a fallu la demande d'un CSHCT extraordinaire par les représentants du personnel du CTMR et la mobilisation du 26 juin pour précipiter la programmation d'une date de réunion du CHSCT du CTMR le 2 juillet 2014.

En territorial aucune de ces instances ne s'est réunie en 2014!!

Registre Hygiène et Santé au Travail

Nous appelons les agents des Ehpad, Ehpa, CHT et Résidences Conviviales a signalé chaque incident de service dans le Registre hygiène et Santé au Travail (fiche de signalement d'un incident). **A partir d'un signalement dans ces registres, l'employeur est tenu de mettre en oeuvre des mesures qui règlent le problème (obligation de résultat).** Ces enregistrements permettent également d'avoir la mémoire des incidents qui ont lieu dans les services.

Quelques exemples d'incidents à signaler :

- Modification des plannings au dernier moment.
- Modification des plannings sans prise de l'accord des agents au préalable.
- Vous vous retrouvez en trop à la prise de travail et on vous ordonne de rentrer chez vous (ex à Ducis suite à 3 signalements = octroi de 2h sup en compensation)
- Refus de congés, report de congés,
- On vous impose des congés sur une période non souhaitée.
- Impossibilité de poser 3 semaines de congés consécutives.
- Impossibilité d'être en possession de son planning.
- Communication du planning hors délai (normalement 15 jours à l'avance).
- Agression verbale ou physique qu'elle provienne d'un agent, d'un supérieur hiérarchi que, d'un résident ou d'un membre de la famille d'un résident.
- Non remplacement d'un personnel absent.
- Appareils de travail défectueux.
- Glissement de tâches.
- Surcharge de travail.

Slogans du rassemblement du 26 juin au Capitole

NON, NON, NON aux soins bâclés...
OUI, OUI, OUI il faut plus de salariés
pour les personnes âgées !!!

Aujourd'hui salarié-e
Demain retraité-e
Après-demain dépendant-e
Non à cette société qui maltraite ses aînés !

Les agents dans la galère....
Des soins précaires....
On n'en veut plus dans les EHPAD !!!

ARS, Conseil Général, Mairie
« Ce n'est pas moi c'est lui ! »
Dès qu'il faut payer, y a plus personne,
Pour vous aussi un jour la retraite sonne !!!

Pour parler aux personnes âgées
Il faut du temps
Et du temps on n'en a pas
Il faut des bras dans les Ehpad !!!

Un article est paru dans le journal local « La dépêche » daté du 7 juillet 2014 avec pour titre « Le désarroi des maisons de retraite face au manque d'effectifs » . Lien internet : http://www.ladepeche.fr/article/2014/07/07/1914373-desarroi-maisons-retraite-face-manque-effectifs.html.