LE DOSSIER

RÉORGANISATION IMPOSÉE AU SEIN DE L' EHPAD

Mobilisation des agents du CCAS - © CGT territoriaux72

La direction du CCAS cherche à imposer une réorganisation du service EHPAD en soumettant les salarié-es à plus de flexibilité et plus de polyvalence.

Les personnels des EHPAD ne seront plus affecté-e-s à un site en particulier mais devront tourner sur les deux établissements.

Certaines auxiliaires de vie remplacent déjà des aide-soignantes. La direction veut les mettre en poste sur les soins. Elles n'effectueront plus de ménage en chambre mais des soins toute la journée. Celles et ceux du service à table remplaceront les cuisiniers et le pôle ménage. Les agents d'entretien feront du service à table. Le but n'est pas de remplacer les absences, les collègues l'acceptent déjà sans problème. Cette mobilité forcée vise à gérer la pénurie. Il est inconcevable, par manque de personnel de ne pas avoir de pause repas ou même de faire des journées à rallonge pour que le résident puisse bénéficier des soins appropriés.

Certaines fonctions ne correspondront plus aux qualifications. Quelques éventuelles heures de formation ne suffiront pas. Pour rappel une aide-soignante c'est 10 mois d'études.

La direction semble persuadée que cela n'affectera d'aucune sorte la qualité du service. On parle bien du confort de fin de vie de personnes âgées en perte d'autonomie !

Les représentants des familles au conseil de vie sociale de l'EHPAD se sont unanimement prononcés contre cette réorganisation. Seule réponse de la direction du CCAS : « si c'est ça, on sera obligé de fermer des lits ».

Connaître les résidents, leurs familles c'est important pour la qualité du travail de l'agent, et surtout c'est important pour le confort des résidents et rassurant pour leurs familles. Prendre soin de Marcel ou de Simone, des individus avec leurs besoins, leur affect, leurs histoires, leurs problèmes, ce n'est pas la même chose que de s'occuper du monsieur ou de la dame de la chambre avec vue sur la cour. L'épuisement professionnel est palpable. « Je n'ai pas fait ce métier, pour être maltraitante » disent les collègues. Le métier du soin, est un métier de passion et de conviction. Ce n'est pas que de la technicité, c'est surtout du lien humain.

Le projet de la direction nie cette dimension humaine.

Les organisations syndicales ont toutes refusé de siéger au CST demandant l'ouverture d'un véritable dialogue et que l'on prenne le temps nécessaire à la concertation. Réponse : un projet identique présenté à un CST 8 jours plus tard, le délai minimum légal pour convoquer cette instance consultative.

Sans commentaire !

POIL À GRATTER

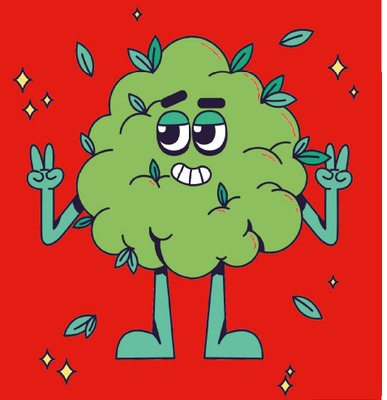
INCIDENT AU MAGASIN DE LA CHAUVINIERE.

A l'occasion de travaux pour le passage des câbles des bornes de recharge de véhicules électriques, un accident s'est produit au magasin du SART de la Chauvinière le 22 juin dernier. Les rayonnages se sont écroulés les uns après les autres. Un personnel d'une entreprise extérieure semble avoir été blessé. Des barres ont été fixées depuis afin de solidariser les rayonnages qui étaient instables. C'est un peu du bricolage mais les risques de chutes sont écartés.

En revanche, concernant le local de stockage du magasin, persiste un gros problème d'absence de ventilation et l'absence de bacs de rétention pour le stockage de produits chimiques demeurent facteurs de graves dangers pour les collègues.

VERS L'AUTOGESTION À NATURE EN VILLE ?

Depuis des mois et des mois, le service est sans directeur. La question de l'organisation du temps de travail reste en suspens. Qu'à cela ne tienne, avec l'intersyndicale FSU, CGT FO, les collègues ont organisé une consultation. 111 agents de catégorie C en horaires fixes ont participé, soit 75% environ de cette catégorie de collègues. Preuve qu'une procédure "papier" avec un peu de convivialité, ça marche ! Surtout en y mettant la chaleur humaine qui, en ce 14 novembre faisait un peu défaut en extérieur.



TOI AUSSI REJOINS LA CGT
02.43.77.01.49
Pour nous rejoindre scanne le QR-Code

hashtag #CGT
LE MANS MÉTROPOLE
VILLE DU MANS
CCAS
la cgt
Numéro 11 | NOVEMBRE-DECEMBRE 2023 | www.cgt-lemans.fr

Edito

Depuis sa création en 1895 à Limoges, la CGT s'est donnée pour mission d'accompagner les salariés dans la défense de leurs droits et de transformer la société. Dans le corps militant, nous appelons cela la double besogne.

Des années de luttes :

Le temps de travail est un objet constant des luttes sociales. Dès 1906, , les salariés ont arraché au patronat le repos dominical. En 1919, c'est la journée de 8 heures. En 1936, avec le Front Populaire, les salariés gagnent les premiers jours de congés payés. A la libération, d'autres lois sociales viennent changer la relation entre salariés et patronat. 1982 : Avec l'élection de la gauche au pouvoir, les salariés obtiennent les 39 heures et la cinquième semaine de congés payés, la retraite à 60 ans. Et 2001, le gouvernement de la gauche plurielle vote la loi AUBRY et oblige la mise en place des 35 heures.

Gagner de nouveaux droits et utiliser ce temps libéré, pour soi, la famille, les loisirs, l'associatif sportif, culturel, cultuel. Tout cela est insupportable pour le grand patronat.

La revanche du capital :

A l'inverse, ces dix dernières années ont plutôt profité au capital. En effet, après la loi EL KHOMRI libérant certaines contraintes du code de travail, le gouvernement MACRON a reculé l'âge de départ à la retraite à 64 ans, a augmenté la durée de cotisation permettant de partir avec un taux plein et pour finir a fait voter la loi du 06 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et imposant les 1607 heures. En déclinaison, nos élus CGT se sont exprimés contre le projet de l'administration sur le nouveau règlement du temps de travail 35 h ressemblant plus à un dossier portant le temps de travail à 39 h.

Ensemble, reprenons la main Mettons en avant la réduction du temps de travail à 32 heures avec la création des emplois !

Jean Luc PICHOT

02 # Écho des services
03 # Écho des services
On en parle
04 # Le dossier
Poil à gratter

CCAS

DOSSIER : RÉORGANISATION IMPOSÉE AU SEIN DE L'EHPAD

Page 4

TEMPS DE TRAVAIL : L'ARNAQUE

Le nouveau régime est rejeté par toutes les organisations syndicales. Sa mise au point par service est reportée au CST du 11 décembre. Ce sera une chambre d'enregistrement. En effet, la plupart des chefs de service auront établi les Plannings avant. Dans la période précédant Noël, c'était prévisible ! Ils l'ont fait sans forcément consulter les personnels et les organisations syndicales. Encore un engagement non tenu !

Les motifs de mécontentement sont nombreux.

D'abord pour ce qui concerne les RPCO : ces compensations pour ceux qui commencent le matin avant 08h. Nous refusons en particulier leur transformation en forfaits. Nos collègues agents d'entretien d'EHL perdent par exemple leurs 9 minutes quotidiennes, sans compensation intégrale en jours et sans souplesse. L'action se poursuit sur ce dossier. L'intersyndicale organise des Assemblées Générales notamment sur le sujet. La CGT exposera ses positions en revenant sur cette question.

Complètement injuste le traitement des Dimanches :

Non seulement la compensation baisse d'un tiers mais en plus il faut travailler 12 dimanches pour y avoir droit. Des chefs de service pourraient faire travailler certains collègues 11 dimanches par an. De plus, comme c'est forfaitaire, quel intérêt de travailler 13 Dimanches ?

Les 1607 heures, c'était la loi. Rien que la loi qui nous a piqué les CASU , les ponts mobiles et journées du maire etc...

La loi est la même pour tous.... Sauf pour les cadres de direction désormais dispensés de pointage. Avec 23 jours forfaitaires de congés par an ! Faites ce que je dis....

HIN NVO O octobre 2021

Enfin se pose la question de la transition de l'ancien au nouveau système. Kairos va en effet remplacer GESTOR au 1er janvier. Notons tout d'abord que les badgeuses parfaitement fonctionnelles sont toutes à remplacer. Un beau gâchis. Ensuite, les formations au nouveau système auront lieu après installation !!! Ça risque de mal se passer !

Enfin, les nouvelles RTT seront exclusivement en demi-journées. Quid des collègues qui auront moins de 3h30 « en stock » au 31 décembre ? Un grand écrêtage pour le jour de l'an ?

L'ÉCHO DES SERVICES

Écho restauration

Blocage de la cuisine centrale du février 2022- © CGT territoriaux72

Cet été, pour le personnel de restauration, les Étangs chauds ont mérité leur nom. Plusieurs fois, les quantités de repas livrés étaient sous-évaluées. Les collègues présents ont dû en commander d'autres en urgence. Ils ont improvisé la présentation. Un stress tout à fait déconseillé en présence des enfants !

Les lecteurs de Hastag CGT le savent : La loi EGALIM prévoit la disparition des plats en plastique jetables. Les plats inox sont appelés « Gastro ». Plus lourds, ils nécessitent plus de manipulations. Seuls les restaurants scolaires sont pour l'instant concernés. Entrée en vigueur le 1er janvier 2025.

Une expérimentation s'est déroulée sur 3 cantines. Elle débouche sur le choix d'une formule « buffet ». Ce mode de fonctionnement permet de recréer le lien entre les enfants et les agents de la restauration et également le lien entre les agents d'animation et les agents de restauration sur le temps de repas.

Ces solutions rassurent dans les 53 restaurants scolaires. Des petits bacs gastro devraient rester manipulables. En revanche, pas possible de les laver sur place. Quant à leur retour sale, il pose problème. Car la cuisine centrale n'est pas équipée. La place manque pour accueillir le « tunnel de lavage » correspondant.

La CGT insiste pour que des solutions de gestion publique soient activement recherchées. Il serait trop facile de confier lavage et restitution au privé sous prétexte qu'on n'est pas prêt !

Le privé vient de montrer son incapacité à nettoyer les vêtements de travail (E.P.I.). Une prestation avait été confiée à Elys. Elle ne donne pas satisfaction. Un nouvel appel d'offres est lancé. Pour quel résultat ? Et créer une blanchisserie communautaire, est-ce complètement impossible ?

#Écho CST du 13 novembre 2023 Déclaration intersyndicale EHPAD

Monsieur le Président du comité social territorial de Le Mans Métropole, Ville du Mans et CCAS,

Mesdames, messieurs les élus,
Mes chers collègues,

Le manque de prise en considération des agents est de plus en plus perceptible et le dossier d'une nouvelle organisation EHPAD Joliot Curie Jean Jaurès présenté au CST est un exemple supplémentaire. Des agents qui se plient en quatre au quotidien, pour le bien-être de nos aînées, qui ont été applaudis comme des héros pendant la covid, sont maintenant malmenés.

Les familles de résidents, le personnel, toutes les organisations syndicales sont contre ces modifications qui vont encore dégrader davantage les conditions de travail des agents et le bien être des résidents.
Dans un secteur où le recrutement du personnel est complexe, ne devrions-nous pas, dans un premier temps, tout faire pour essayer de garder notre personnel ? C'est tout le contraire pourtant.

Des choix de gestion pour le moins discordants nous interpellent : non-renouvellement de personnel contractuel, incitation au départ, culpabilisation en jouant sur la conscience professionnelle des agents, menace de fermeture de lits ou de sites, manque criant de dialogue social.

Le manque de personnel a des conséquences dramatiques sur le personnel de l'EHPAD, épuisement physique, émotionnel et mental des agents, perte de sens du métier, multiplication des accidents et des arrêts de travail.

Les difficultés de recrutement ne peuvent pas être les seules réponses de nos élus à toutes nos interpellations depuis plusieurs années déjà.

Il y a effectivement beaucoup de chose à améliorer dans nos EHPAD pour répondre aux besoins sociaux, le personnel et les organisations syndicales ont des propositions qui vont dans ce sens.

Les représentants élus au Comité Social Territorial demandent le report de ce dossier, comme demandé par mail en date du 26 octobre afin de permettre de véritables échanges.

Dans le cas d'un non retrait, nous ne siégerons pas aujourd'hui.

Écho déclaration F3SCT du 11 septembre 2023

Déclaration intersyndicale à l'ouverture de séance :

Nous, membres élus et mandatés de la F3SCT, considérons :

- Qu'il est inacceptable que la séance du 11 septembre 2023 soit tronquée, pour quelque motif que ce soit. Cette décision unilatérale tend à démontrer le peu de cas dont la collectivité fait preuve vis à vis de cette instance ainsi que son peu de considération vis-à-vis des représentant.e.s du personnel qui se sont engagé.e.s à y participer.

- Que les documents fournis, quelques jours seulement avant l'instance, ne constituent au mieux qu'un ordre du jour un peu détaillé mais en aucun cas un document de travail nous permettant de la préparer sérieusement (manque patent d'information technique…) et ainsi d'exercer les responsabilités que nous ont confié nos collègues.

Cette situation ne peut perdurer, nous attendons que la collectivité prenne des dispositions afin que la F3SCT puisse enfin remplir pleinement son rôle, au service de ses agents.

#Écho RIFSEEP NOUVEAU SYSTÈME DE PRIMES : Répartition inégalitaire & Destruction du statut

Toutes les organisations syndicales se sont positionnées contre le RIFSEEP. Elles ont fait connaître leur attachement à une fonction publique de carrière. La CGT se félicite de ce positionnement unanime. Rappelons quelques positions de principe : le traitement statutaire doit demeurer le cœur de la rémunération. Les grilles de fonction ne doivent pas devenir la base de celle-ci. L'idée d'une rémunération basée sur « l'attractivité » plus ou moins grande du poste nous emmène directement dans une logique de « marché du travail » et une fonction publique de métier. Elle se retourne facilement en son contraire : baisse de salaire si la conjoncture rend le métier moins attractif, licenciement si le besoin disparaît.

Elle laisse complètement de côté les logiques de service public et la conscience de faire partie d'un tout. Pas d'entraide entre les services et les collègues, rétention de l'information etc…

Si, en plus, l'administration veut de la polyvalence, ça ne marche plus du tout. Pourtant c'est ce qui se passe aujourd'hui. Par exemple dans les EHPAD mais pas seulement.

Notre pouvoir d'achat baisse depuis longtemps. L'inflation aggrave cette situation. Suite à la privatisation, les prix de l'énergie atteignent des niveaux astronomiques.

Toutes les catégories ont vu leur pouvoir d'achat baissé, et ce n'est acceptable pour personne ! Mais en fonction du niveau de salaire, il n'y a pas la même urgence sociale.

Quelques miettes ont été lâchées pour la catégorie C: le groupe 10 passera de 275 à 280 euros, le groupe 11 de 249 à 260. Par ailleurs plus d'écrêtement. Sur les 2 millions prévus pour augmenter le régime indemnitaire, les catégories C n'auront que 546 000€. Soit 27% pour 70% des agents. La répartition de l'enveloppe est inversement proportionnelle à l'urgence sociale !

Mise en place du groupe de travail Alcool/stupéfiants dans le cadre de la F3SCT - La feuille de route des élu.e.s CGT :

Ayant bien conscience que la consommation d'alcool et de stupéfiants dans le cadre professionnel est un problème réel au sein de notre collectivité, mettant gravement en danger collègues et public, nos élu.e.s et mandaté.e.s F3SCT vont participer au nouveau groupe de travail Alcool/stupéfiants.

Cependant, notre syndicat se refuse fermement à participer à l'établissement d'un protocole disciplinaire.

Traiter les addictions liées à l'alcool et aux stupéfiants par la sanction, c'est ne pas vouloir reconnaître que ce sont des maladies… Et les maladies ne se traitent pas par la punition.

La répression aveugle et issue d'un autre temps est fondamentalement injuste. Mais elle est également contre-productive : en effet, la plupart des agents ne souhaitent pas ajouter du malheur au malheur en dénonçant leurs collègues déjà en difficulté.

Notre engagement au sein de ce groupe de travail consistera essentiellement à impulser la mise en place de réelles actions de prévention par la collectivité, à pousser au développement de moyens sérieux pour le suivi médical des collègues victimes de ces addictions et bien évidemment à travailler à l'établissement de protocoles permettant une sécurisation immédiate des personnels et usagers en présence d'un collègue alcoolisé ou sous l'emprise de stupéfiants.

Vos élu.e.s et mandaté.e.s CGT F3SCT.

#Restons connectés : @CGT Territoriaux72