

Compte rendu du Comité Technique du 1 juin 2016
(terminé le 5 octobre 2016)

Le déroulement du CT du 1er juin a été mouvementé : ordre du jour à rallonge, dégradation du dialogue social dans la collectivité. Il ne devait s'achever que le 5 octobre après plus de 4 heures de séance. Le 5 octobre, le Vice-Président a pris la parole en début de séance pour répondre au tract intersyndical diffusé après le refus des représentants du personnel de siéger le 13 juillet, notamment sur la coordination entre la direction générale et les directions de service du CCAS. Il a réaffirmé sa totale confiance dans les directions. Il a salué la bonne organisation de l'ensemble. Propos approuvés par la direction du CCAS....**Cette intervention nous a donné le sentiment que pour l'administration il n'y a rien à changer au niveau du fonctionnement des directions....Les agents apprécieront !!!**

Tableau d'évolution des effectifs pour l'année 2017

Sur le premier tableau des créations de postes étaient proposées : 1 mi-temps à la crèche Bagatelle et 1 autre mi-temps à la crèche Jules Julien. Il s'agit de postes d'agents administratifs. Ces postes sont ouverts aux reclassements des personnels des crèches. L'objectif de ces postes est de permettre le recentrage des puéricultrices dans leur fonctions premières au niveau des équipes. SUDCT31 est curieux de voir si le résultat escompté sera atteint. Un poste est créé au niveau de la RH : 2/3 de ce poste est consacré au suivi de la masse salariale des EHPAD et 1/3 pour le suivi des dossiers retraites. Un poste d'agent administratif est créé à la direction de la commande publique et des affaires juridiques. En ce qui concerne ces créations tous les représentants du personnel ont voté pour. Par contre le deuxième tableau de variation des effectifs proposé par l'administration a été rejeté par la majorité des représentants du personnel après un premier vote qui avait conduit au rejet à l'unanimité (2ème vote : 3 contre, 1 abstention). Il faut savoir que les tableaux, malgré la demande récurrente, ne sont jamais présentés aux représentants du personnel avant l'instance, ce qui n'est pas innocent. Ce deuxième tableau contenait des évolutions de postes (2 postes d'agent administratif transformés en poste de rédacteur) et des créations de postes (1 attaché, 1 rédacteur, 1 adjoint technique). Sur ces créations de postes, il n'y a pas eu d'opposition des représentants du personnel. **Cependant, avant le vote les représentants de SUDCT31 ont affirmé leur opposition à la transformation d'un poste de technicien**

en poste d'ingénieur aux services techniques. Pour SUDCT31, il n'est pas cohérent de transformer un poste de technicien en poste d'ingénieur alors que la fonction ne le justifie pas. En effet, jusqu'alors la protection incendie était gérée sans problème par un technicien. L'administration surprise par l'unanimité du vote contre cette création a tenté de faire voter à nouveau sur la même proposition en précisant que la création de ce poste est une façon de préparer l'avenir des services techniques. **SUDCT31 a fait part de ses doutes quand à la faculté de la Direction des Services Techniques de former un jeune ingénieur à de nouvelles méthodes d'organisation de ces services qui pourtant en ont le plus grand besoin. Nous craignons, à juste titre, la reproduction des dysfonctionnements repérés depuis longtemps et jamais résolus.** Pour exemple, la gestion des personnels : contractuels de longue durée d'adjoint techniques et de techniciens sur des postes vacants. Le recrutement par concours est l'exception dans ce service ce qui permet de sélectionner les agents sur des critères subjectifs et d'entretenir une relation de dépendance avec la hiérarchie. En conséquence, il n'y a pas de recrutement et de fait les possibilités de promotion interne au grade de technicien, par exemple, sont fermées.

Suite à ce vote, l'administration a tenté de culpabiliser les représentants du personnel en pointant du doigt qu'en votant contre cette proposition nous empêchions de fait les autres créations de postes contenues dans ce tableau. Nous avons rappelé que nous avons émis un avis consultatif mais qu'en dernier ressort c'est bien l'administration qui décide.

Régime Indemnitaires

A l'occasion d'une demande de revalorisation du régime indemnitaire des responsables de cuisine, nous avons appris **qu'en 2017 tous les régimes indemnitaires seront revus** comme en donne la possibilité le Protocole Professionnel, Carrières et rémunérations (PPCR) et le nouveau régime indemnitaire (RIFSEP). SUDCT31 apportera dans les prochaines semaines des informations sur ces dispositifs et les conséquences pour les agents et le service public...**A suivre**

Union
syndicale

Solidaires



Bilan social au 31 décembre 2015

Le bilan social est présenté en Comité technique tous les 2 ans. Les titulaires représentent 68% de l'effectif total de 1036 agents, les contractuels environ un tiers de l'effectif. L'information marquante de ce bilan est le vieillissement du personnel. Un agent titulaire sur deux a plus de 50 ans. 9% des agents titulaires ont plus de 60 ans. Les effets de la contre réforme sur les retraites de 2003 et 2010 sont maintenant visibles. **Le personnel est de plus en plus vieux, il est de la responsabilité de l'administration de prévoir l'adaptation des postes de travail pour préserver la santé des agents.**

Contractuels...Prolongement de la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet)

L'administration a présenté un bilan de la résorption de la précarité. De 2012 à 2015, il y a eu 128 recrutements (98 en territorial et 30 en Hospitalier). En 2014-2015 deux tiers des recrutements ont concerné des contractuels de plus de 3 ans. En 2016, 26 dossiers sont concernés par l'extension du dispositif. Sur l'année 2016, 11 mises en stage ont eu lieu. L'objectif est de maintenir le rythme de 20 mises en stage par an. 9 recrutements directs sont en cours et devraient intervenir avant fin 2016.

SUDCT31 a demandé que l'information soit complétée par un tableau des recrutements directs car seuls étaient présentés le bilan et les prévisions de recrutements pour les cadres d'emploi soumis à concours. L'administration fournira ces informations avant fin 2016. Le prévisionnel des recrutements pour 2017 a été validé par tous les représentants.

Embauche des contractuels

L'administration met en place un certificat d'engagement pour tout nouveau contractuel afin que les paiements des salaires soient plus rapides. En effet, les contractuels sont souvent confrontés à des délais de paiement qui les mettent matériellement et socialement en difficulté. Cette anomalie avait été signalée à plusieurs reprises par les agents concernés et les représentants du personnel. A chaque nouvelle embauche la fiche de pré-engagement doit être fournie au nouvel agent par la direction de service. Un bilan doit être fait en octobre sur l'utilisation de ces fiches.

Commission de reclassement

SUDCT31 a rappelé l'engagement pris sur un Comité Technique mais qui n'a pas été tenu de créer une commission de reclassement. La DRH avance comme justification la complexité des situations des agents et des solutions à trouver. On veut bien entendre que ce n'est pas facile. **Toutefois l'existence d'une telle commission permettrait d'avoir un état des lieux réguliers des reclassements à trouver et de bénéficier de plus de transparence sur les choix qui sont faits.** Pour répondre à ces préoccupations, la DRH s'est engagée à produire en Comité Technique un état des agents en attente d'un reclassement et des reclassements opérés. La DRH à travers le service des affaires médicales invite les agents en attente de reclassement à rompre l'isolement pour préparer au mieux leur reclassement.

Plan de formation

En ce qui concerne les formations diplômantes leur proportion diminue en dessous de 60% du budget de formation. L'objectif est d'atteindre 50% du budget pour donner plus de moyens aux autres formations. Les représentants du personnel ont rappelé l'obligation pour la collectivité de créer un livret individuel de formation. Le budget formation a été approuvé par tous les représentants présents.

Plan de formation des Services Techniques

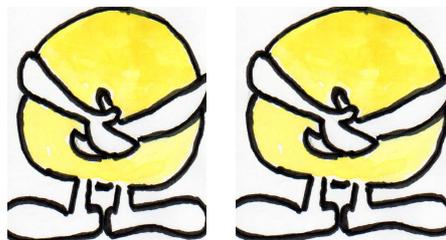
Les agents de ces services n'ont pas d'information sur les suites données à leurs demandes de formation. La DRH s'est engagée à produire un bilan pour les années 2015 et 2016.

Diffusion des avis du Comité Technique

L'affichage des avis du Comité Technique n'est pas toujours pas effectif dans les services. Les représentants du personnel ont demandé que les avis du Comité Technique soient affichés et également publiés sur l'extranet (Sesame). Les représentants ont également demandé qu'un panneau dédié aux notes de l'administration soit installé dans chaque service car souvent ces notes sont affichées sur les panneaux syndicaux.

Programmation des ponts

Sudct31 a demandé que la programmation des ponts de l'année suivante soit anticipée par l'administration et présentée sur le dernier CT de l'année en cours. Fin 2016, les agents du CCAS doivent connaître les ponts pour 2017. **Nous avons demandé qu'une note soit diffusée aux agents le plus rapidement possible pour les informer.**



Direction aide et action Sociale

Les modifications d'organisation pour répondre aux difficultés du service ont commencé. Il s'agit de sécuriser les agents dans leur activité, d'améliorer le service rendu aux usagers et les conditions de travail des agents des services de cette direction.

Une alarme qui relie le service au commissariat est opérationnelle. Des groupes de travail sont constitués pour analyser les pratiques et concevoir un nouveau projet de service avec l'intervention d'un tiers extérieur à la collectivité. Les services se réunissent tous les jeudis matin. Les travaux de réaménagement sont repoussés en début 2017. La réfection des sols est rajoutée au projet initial.

Pour le moment les difficultés persistent dans ces services, notamment à l'accueil du public où les agents sont en sous-effectif. Il est prévu 2 postes et demi à l'accueil alors qu'il n'y avait au moment du CT qu'1 poste et demi dans le service. L'administration a annoncé le recrutement d'un temps plein immédiat et d'un demi poste en novembre. Ce qui porterait l'effectif à 2,5 postes contre 3 postes attendus par les agents. Il a été rappelé que cette situation de sous-effectif pouvait entraîner des situations de violence. Le service est éprouvé par ces situations depuis des années, un des buts de la nouvelle organisation est de les éviter. **L'administration doit réfléchir aux choix qu'elle va opérer si elle ne veut pas produire l'effet inverse de ce qui est attendu par les agents de ce service.** Les postes de l'accueil sont des postes diffi-

ciles à tenir pour lesquels il faut être formés à gérer souvent des situations conflictuelles. **Il est important de ne pas mettre en difficulté les agents de ce service en sous-estimant l'impact du contexte de travail sur leur santé.** La demande de reconnaissance de la pénibilité de leur travail est forte. A la demande d'une revalorisation de la NBI accueil, l'administration a répondu qu'elle ne pouvait que se conformer au cadre réglementaire et qu'en conséquence il ne pouvait y avoir augmentation de celle-ci. La direction a mis en avant la nécessaire modification de l'organisation de l'accueil pour assurer une continuité du service. Elle a parlé d'une régulation interne qui pourrait engager la présence d'agents d'autres services de la Direction Aide et Action Sociale à l'accueil de façon ponctuelle. Tout reste à définir, pour le moment il n'y a pas de décision prise.

Le problème a été posé des insuffisances au niveau de la qualité du ménage réalisé dans ces services par un prestataire privé (temps imparti et compétences). La direction propose de revoir rapidement le contenu du cahier des charges pour obtenir un nettoyage satisfaisant.

SUDCT31 n'est pas favorable au recours à des prestataires privés pour réaliser les tâches de ménage dans les services car la collectivité est toujours confrontée aux mêmes difficultés : compétences, qualité du travail effectué et implication dans la vie des services. Nous pensons par exemple que la collectivité pourrait recruter des personnes qui aujourd'hui ont des contrats d'un mois depuis des années pour quelques heures par jour de ménage sur le site rue de Belfort.

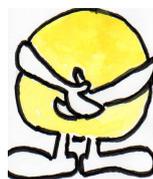
Départs en retraite

De nouveaux moyens vont être dégagés pour accompagner les agents qui vont partir à la retraite. L'administration a entendu la demande de SUDCT31 : à terme 1 poste et un tiers sera dédié au suivi des dossiers.

L'administration a confirmé que les postes laissés vacants suite à un départ à la retraite seront mis à la vacance. Il n'y aura pas de suppression mais peut-être des transformations de postes. **L'administration a précisé que les postes en secteur personnes âgées et petite enfance seront systématiquement pourvus.**

Catégorie Active

SUD a demandé qu'une information soit diffusée aux agents concernés par un départ possible en retraite à 57 ans au titre du service actif. L'administration a affirmé que 40 dossiers sont concernés. A ce jour 17 agents peuvent y prétendre sous certaines conditions. Pour que les agents obtiennent la reconnaissance du service actif par la CNRACL, il suffit que l'agent produise une attestation de services fournie par le CCAS qui précise le poste occupé et la durée du service actif. Des dossiers ont déjà été acceptés en procédant ainsi. Après des années de patates chaudes, il semble que la méthode soit enfin trouvée pour que les agents puissent faire valoir leur droit à un départ à la retraite à 57 ans. L'agent doit adresser, à la CNRACL, une demande de reconnaissance de la catégorie active en y joignant l'attestation de l'employeur. La DRH s'est engagée à informer les agents sur leurs droits. Ce que l'on constate c'est qu'avec les contre-réformes sur les retraites qui conduisent à une diminution conséquente des pensions de retraite, des agents qui peuvent prétendre à ce droit ne l'utilisent pas pour constituer une pension plus importante. **Pour SUDCT31 cela peut s'entendre mais il est important que les agents concernés soient informés de leurs droits quelque soit leur décision.**



Agents De Prévention (ADP)

La direction du CCAS a diffusé une note sur les ADP qui détaille les missions des ADP et les moyens dont ils disposent pour les effectuer missions. Application sur le terrain : les ADP n'ont pas le temps qui a été fixé à 4 heures par mois (3 heures dans leur service et une heure avec la coordination de prévention), les ordinateurs ne sont pas accessibles aux ADP (ex : 2 PC dans chaque crèche). **La direction du CCAS a reconnu que les ADP ne fonctionnent pas suffisamment et qu'il faut faire un rappel aux directions de service qui ne sont visiblement pas convaincues par la nécessité de prévenir les risques professionnels même si par ailleurs elles sont confrontées de plus en plus**

à l'absentéisme des agents pour raison de santé. La collectivité a fait un gros effort de formation des ADP qui se demandent aujourd'hui à quoi ils servent et sont démotivés. **SUDCT31 a demandé à ce que les ADP soient invités sur les CHSCT qui concernent leur service pour être au contact de tous les acteurs de la prévention. Le Vice-Président du CCAS a rappelé que la prévention des risques est un enjeu important et qu'il est nécessaire de donner les moyens aux ADP pour réaliser leurs missions dans les services.** Un rappel va être adressé par la direction aux responsables des services. La directrice du CCAS a proposé de provoquer une réunion des ADP pour faire un bilan de la fonction d'ADP. La création d'une messagerie Internet pour chaque ADP est en cours.

Commission de Réforme (CR)

Le secrétariat de la CR est maintenant tenu par un service de la mairie de Toulouse. SUDCT31 a fait part des problèmes d'organisation de ce secrétariat : le peu de disponibilité des agents du secrétariat et le temps réservé pour le traitement des dossiers en instance (5 minutes). **SUDCT31 a prévenu les agents du secrétariat que si les représentants du personnel sont dans l'incapacité de consulter les dossiers de façon satisfaisante, cette consultation se fera en séance... 5 minutes pour expliquer et défendre un dossier est impossible.** Nous avons alerté le CCAS. SUDCT31 a demandé pour la deuxième fois que le CCAS communique aux représentants du personnel la convention qui le lie à la mairie. La direction du CCAS s'est engagée à intervenir auprès du secrétariat de la CR pour préciser les choses. **SUDCT31 a demandé que les coordonnées des représentants en CR (nom, tel, mail) soient systématiquement communiqués dans le courrier qui informe l'agent que son dossier passe en CR.**

Congés crèches suite

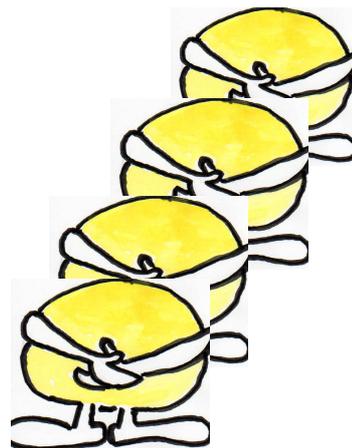
Sudct31 a demandé que la note sur les congés soit affichée dans tous les services le plus rapidement possible. Nous avons alerté l'administration sur la non application de cette note dans certains services. D'autre part nous avons signalé que le contenu de la note doit être le plus clair possible pour fermer la porte à toutes interprétations abusives, le plus souvent restrictives. L'administration s'est engagée à reformuler certains passages de la note. **SUDCT31 a demandé la diffusion de cette note avec la fiche de paie des agents des crèches. SUDCT31 a demandé également que le calendrier 2017 de toutes les fermetures de service soit communiqué avant Fin 2016 aux agents.**

Fiches de postes des crèches

La fiche de poste est obligatoire notamment pour les entretiens d'évaluation professionnelle. Les fiches de poste des puéricultrices et des éducatrices ont été rédigées avec les personnels concernés. SudCt31 a proposé qu'un groupe de travail soit constitué avec la présence de tous les métiers des crèches et la coordinatrice pour rédiger les fiches de poste des Auxiliaires de puériculture et des Agents techniques. Les fiches de postes pour les directions, auxiliaires de puériculture et adjoint technique ont reçu un avis favorable des représentants du personnel. Par contre un travail collectif pour la fiche de poste des EJE est nécessaire. Un groupe de travail élargi sera proposé par l'administration. La fiche de poste des adjoints de direction sera bientôt communiquée aux représentants du personnel.

Remplacements dans les crèches

Les absences pour maladie, formation et congés ne sont pas toujours remplacées. Il arrive fréquemment qu'il manque 1 agent voir 2 dans les crèches. **SUDCT31 a signalé que la prise en charge de l'enfant a évolué et qu'il ne s'agit pas de faire du gardiennage.** Or le non remplacement des personnels absents conduit parfois à cette situation d'autant plus que les directions de crèche reçoivent des pressions de l'administration pour augmenter le remplissage des crèches. **Il y a un réel problème d'absentéisme qui ne peut être comblé par les effectifs du pool (1 poste pour 4 crèches) qui sont insuffisants.** SUDCT31 a demandé un état des lieux de l'absentéisme dans les crèches sur périodes, le taux de remplacement des absences et le taux de remplissage des services. La DRH s'est engagée à fournir ce document.



Après la fermeture de la Blanchisserie Centrale

Devenir des agents

Les agents de la blanchisserie ont été redéployés sur les services du CCAS. L'administration affirme avoir tenu compte des vœux des agents (2 agents en crèches, 2 agents service des jardins, 1 agent en CHRS, 1 agent en Ehpad, 1 agent mis à disposition du GCS). La DRH s'est engagée à faire un point individuel aux organisations syndicales. En ce qui concerne la formation des agents pour faciliter leur intégration dans leurs nouvelles fonctions, l'administration renvoie sur l'initiative individuelle : c'est aux agents d'en faire la demande... **Il y a parmi ces agents des contractuels de longue durée pour lesquels nous avons renouvelé la demande qu'ils soient recrutés dans la fonction publique.** Le point individuel et la programmation des intégrations dans le cadre de l'extension de la loi Sauvadet vont permettre de vérifier si ces agents vont être recrutés... **A suivre**

Collecte du linge....

Des dysfonctionnements sont apparus sur la collecte du linge en raison d'un étiquetage défaillant. Ce problème est en cours de résolution. La difficulté à laquelle se heurte les services est l'uniformisation du linge. La direction a reconnu qu'il faut entamer un dialogue avec le GCS pour obtenir un traitement du linge qui tienne compte des projets de service (ex : couettes pour les enfants du Ramel, turbulettes dans les crèches) et la sécurisation des livraisons de linge dans les services. **La direction s'est engagée à produire un bilan fin 2016 sur la gestion du nettoyage du linge et de procéder à une régulation si nécessaire.**

Impact sur le service des transports...

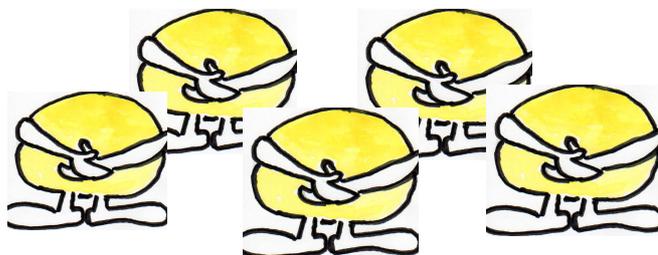
Le tableau des effectifs du service des transports reste inchangé (6 agents dont le mécanicien du site de Belfort). Les 2 agents précédemment affectés à la collecte du linge effectuent de nouvelles missions (déménagements, transports de personnes âgées et d'enfants). Un agent contractuel de ce service est en voie de titularisation.

L'arlésienne...du déménagement des Services Techniques du site rue de Belfort

Ce déménagement est depuis plusieurs années conditionné au réaménagement du site de Casselardit. Sur ce site, la blanchisserie est fermée...rien ne bouge...le linge propre se dégrade tranquillement...les lieux prennent la poussière... mais on ne voit pas d'aménagement se profiler. Sur le site central il y a des problèmes de place pour tous les services et également pour les syndicats dont SUDCT31. La volonté de réorganiser l'occupation du site rue de Belfort a été réaffirmée et des commissions travaux seront programmées début 2017 pour informer les représentants du personnel.

Projet d'informatisation du dossier médical dans les établissements PA

Ce projet a été présenté en mai dernier suite à une demande de SUDCT31. **Nous avons pris les devants en raison des expériences passées qui se sont traduites par la constatation du fait accompli.** La direction a affirmé sa volonté de mieux travailler en consultant les agents et les représentants du personnel...Dont acte... **La direction pense que ce nouveau dispositif informatique ne va pas entraîner des modifications dans les organisations de travail. Nous allons nous en assurer en sollicitant l'avis du Comité technique et surtout celui du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.** Ce progiciel est un outil de travail très structurant pour lequel les agents doivent être formés. SUDCT31 a demandé les mesures prises pour former les agents aux outils informatiques. Cette question n'est pas anodine compte tenu du fait que plus de 50% des agents du CCAS ont plus de 50 ans et qu'il y a beaucoup d'agents contractuels dans ces services. Nous avons interrogé également sur les conditions de mise en œuvre. Tous les services vont-ils être équipés en même temps ? Quelle sera la fiabilité et quelles solutions de maintenance et de soutien aux agents confrontés aux pannes seront prises. **Ce ne sont là que quelques questions qu'il faut impérativement se poser avant le démarrage d'un tel projet si l'on ne veut pas ajouter de nouvelles difficultés à des services qui travaillent à flux tendus depuis déjà des années.** Notre interrogation porte également sur les risques de déshumanisation de la relation soignant/personne âgée. **L'administration fournira des informations complémentaires lors du CHSCT du 20 novembre 2016.** Le passage du marché public est prévu sur le second semestre 2017.



Tickets Restaurants

Fixés à 7,20 euros depuis plusieurs années. Ce montant ne tient pas compte de l'augmentation des prix. Il faut rappeler que ces tickets restaurant sont destinés aux agents qui ne disposent pas d'une solution de restauration collective et qui doivent passer par la restauration privée. 7,20 euros ce n'est même pas le prix d'un plat du jour. Le ticket vient de passer à 7,40 à la mairie. La règle jusqu'alors en vigueur, bien que contestable, était d'attendre les décisions de la mairie pour qu'elles s'appliquent au CCAS. Aujourd'hui le discours est différent, il faut attendre un chiffrage de cette augmentation qui conditionnera la décision de la collectivité ce qui n'est plus la même chose...**A suivre**

Bulletin d'adhésion : **J'adhère, je participe**

NOM :

PRENOM :

GRADE :

CATEGORIE :

Titulaire : OUI - NON

SECTION SYNDICALE : **CCAS de Toulouse**

Adresse personnelle :

SERVICE—établissement :

Adresse Internet prof :

Date et Signature:

A renvoyer à **SECTION SUD CCAS 2 bis rue de Belfort 31000 TOULOUSE**

Tel : 05 61 58 85 39

Adresse internet : sudct31.ccas@gmail.com

Blog SUD CCAS : <http://sud-ccas-Toulouse.eklablog.com>



SUDCT31-CCAS

Mail Sudct31.ccas@gmail.com

Blog : sud-ccas-toulouse.eklablog.com

Tel: 05.61.58.85.39 (rep)

**Union
syndicale**
Solidaires