

Compte rendu du Comité Technique du 11 juin 2015 (terminé le 10 mai 2016)

Instances du Comité Technique (CT)

Le comité technique initialement programmé en juin 2015 n'a pu être réuni qu'en octobre 2015 et ne s'est terminé qu'en mai 2016. Il a fallu plusieurs réunions pour épuiser l'ordre du jour constitué de 26 questions. Cet ordre du jour conséquent était consécutif à l'absence de la tenue de comités techniques pendant l'année 2015. Le dernier CT remontait à septembre 2014. La collectivité est tenue réglementairement à organiser au minimum 2 comités techniques par an. Le manque de disponibilité des représentants de l'administration est également une des raisons de ce CT Marathon.

SudCT31 a effectué un recours indemnitaire le 23 septembre 2015 auprès du Président du CCAS, entre autres faits, pour non respect des instances en invoquant le préjudice porté au syndicat Sudct31 placé dans l'incapacité de remplir ses fonctions de représentation du personnel dans les instances. Depuis l'administration s'est engagée à tenir le nombre d'instances minimal annuel à savoir : 2 Comités Techniques et 3 CHSCT hors comités extraordinaires.

Fermetures des services

La fermeture des services n'a pas été complètement abordée en CT en raison de la discussion importante qui s'est déroulée sur l'organisation des congés dans les crèches. Les représentants du personnel en CT n'ont pas été consultés sur l'intention de l'administration de fermer des services sur des ponts. Ce n'est qu'au mois d'avril qu'une note de l'administration a précisé les fermetures et les modalités d'absence (congés, rtt, etc...) sans consulter les représentants du personnel. SUDCT31 a adressé un courrier à l'administration pour demander l'anticipation de ces mesures et leur présentation sur le dernier comité technique de l'année pour les fermetures de l'année suivante pour prendre l'avis des représentants du personnel.

Les services concernés sont ceux du site central rue de Belfort et des jardins. Dans la mesure où l'administration ne donne pas les jours pour constituer les ponts, nous pensons qu'elle devrait laisser la possibilité pour les agents qui ne travaillent pas dans des services directement au contact du public de pouvoir venir travailler ces jours-là. En ce qui concerne les services qui reçoivent du public, nous devons nous interroger sur le service rendu au public. Est-il souhaitable de fermer ces services plusieurs jours sur plusieurs périodes dans l'année du point de vue des usagers qui sont pour la plupart dans la précarité? N'est-il pas possible d'organiser ces périodes sans fermeture des services ?



Union
syndicale
Solidaires

Fermetures des crèches

C'est parce que le syndicat SUDCT31 a porté le problème des congés imposés dans les crèches à l'ordre du jour que la question a été débattue en instance. Là encore l'administration n'a pas respecté son obligation de consulter le Comité Technique et donc les représentants du personnel pour tout changement d'organisation du travail. **Nous avons mis dans la balance le risque pour l'administration d'un conflit social sur cette question qui impacte la santé des agents au travail et leur vie privée si elle devait laisser les choses en l'état.** L'administration a bien compris le message et a proposé aux représentants du personnel de rediscuter de cette décision sur la forme et non sur le fond. Sudct31 a provoqué une HMI (heure mensuelle d'information) à laquelle tous les personnels des crèches ont été conviés pour donner leur avis. Il est ressorti que les agents ac-

cepteraient cette nouvelle organisation à condition que les 6 jours de RTT soient forfaitisés ainsi que les 2 jours hors période et le jour de fractionnement. Les agents demandent également plus de souplesse sur la prise des jours non travaillés (jour non travaillé à la quinzaine (OTT)). La demande des agents est que la dernière semaine de juillet soit travaillée et que les absences dans les services soient remplacées systématiquement. Depuis cette instance, l'administration a fini par produire une note adressée aux directions de service dans laquelle la forfaitisation des 6 RTT est acquise sous condition d'assiduité. Il faut cumuler 35 jours d'absence pour perdre un jour de RTT. La forfaitisation des 2 jours hors période est également acquise. Par contre le droit au jour de fractionnement doit être acquis par l'agent à partir de la règle actuelle. Il faut 5 jours pour constituer une période de fractionnement, il n'est pas nécessaire que ces 5 jours soient consécutifs. Des jours de repos hebdomadaires ou non travaillés peuvent s'intercaler (voir note de l'administration).

Variation des effectifs

L'administration a présenté notamment la création de 3 postes d'agent administratif à la direction des finances. Cette décision concrétise une demande du syndicat SUDCT31 d'intégration des contractuels de longue durée dans ce service. Ces agents contractuels étaient recrutés dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité depuis plusieurs années ce qui n'est pas réglementaire. En créant ces postes, le CCAS reconnaît le caractère pérenne de l'activité de ces agents. A cette heure tous les contractuels de longue durée présents dans les services sur des surcroîts d'activité ou sur des postes vacants ne sont pas titularisés. **SUDCT31 demande la titularisation de ces agents.**

Organisation du service des finances

SUDCT31 a posé cette question car dans ces services il y a eu des modifications importantes au niveau de l'organisation des services. L'administration a introduit un nouveau logiciel « Astre » sans consultation du CT ni du CHSCT alors qu'elle en avait l'obligation. Ces modifications ont nécessité l'embauche d'agents contractuels pour « surcroît d'activité ». Le recours à ce type d'emploi est normalement limité à 12 mois. Ces contractuels sont présents depuis plus de 2 ans voir 3 ans. Donc il s'agit bien de besoins pérennes. SUDCT31 a demandé une évaluation des besoins et le recrutement des agents contractuels. L'administration a reconnu ces besoins et procède au recrutement des agents contractuels. **D'autre part, nous avons demandé que le CHSCT soit consulté sur l'impact de la dématérialisation sur les conditions de travail des agents de ces services.**

Ehpad Le Repos : Planning des cuisines

L'administration nous a présenté le projet du nouveau planning de la cuisine de ce service. Nous avons mis l'administration face à ses contradictions. En effet l'administration avait justifié la promotion au grade d'agent de maîtrise en raison des tâches d'encadrement exercées par le chef de cuisine. A la lecture de ce planning nous avons découvert que le chef de cuisine dans cette nouvelle organisation ne serait présent que le matin (7h-14h) sauf un week-end par mois où il travaille seul. Ceci interroge sur le supposé rôle d'encadrement du chef de cuisine dans ce service. **SUDCT31 s'est abstenu sur cette question et demande que cette organisation soit évaluée.**

Organisation des services de la Direction des Ressources Humaines

Sudct31 fait le constat suivant :

- Il y a un manque de disponibilité pour les agents qui sont demandeurs de renseignements sur la paie, les congés, les contrats, la retraite et les droits des agents.
- Les niveaux d'information fournis par les agents de ces services sont différents parfois divergents

Sudct31 a proposé l'avis suivant, pour lequel les représentants du personnel ont voté pour et pour lequel les représentants de l'administration ont voté contre (Avis retenu):

« Nous demandons :

- Que la RH soit en mesure de répondre aux attentes et aux questions des agents,
- La mise en place d'un suivi des demandes des agents
- Que les niveaux d'information soient les mêmes et ne varient pas en fonction des personnes sollicitées.
- Le recrutement d'une personne supplémentaire pour suivre les dossiers retraite. »

L'administration a confirmé sa volonté de répondre aux demandes des agents. Elle a commencé à opérer des modifications au niveau de l'organisation de la RH au niveau du site central et dans les établissements.

L'administration s'est engagée à communiquer aux agents la nouvelle organisation des services RH début 2016. Le premier, puis le second le troisième est bien entamé et toujours rien !!!...A suivre...

Organisation de la prévention des risques

Le CCAS dispose de ressources pour travailler sur la prévention des risques mais malgré ce dispositif nous constatons des dysfonctionnements :

- Les ADP n'ont pas les moyens d'effectuer leurs missions (temps dédié, formation et logistique).
- Le médecin de prévention n'est pas présent sur le terrain de la prévention, ne communique pas avec les représentants du personnel en CHSCT et ne répond pas à leurs demandes.

SUDCT31 a demandé une réelle coordination entre les acteurs de la prévention et la visibilité de leurs actions.

L'administration a informé qu'elle était sur le point de modifier l'organisation des ADP sans donner plus de détails. Le Vice-Président a mis en avant la nécessité d'un « partenariat » sur la prévention des risques. Il s'agit pour lui de promouvoir la culture de la prévention au niveau de la collectivité pour obtenir une mobilisation de tous sur ce sujet pour plus d'efficacité. SUDCT31 s'est associé à ce vœu. **Cependant pour SUDCT31, cet objectif ne pourra être atteint sans un repositionnement des acteurs de la prévention dans la collectivité.**



Blanchisserie centrale fermée depuis mai 2016

Le projet de reconstruction de la blanchisserie centrale du CCAS initié depuis 2010 a tourné en eau de boudin. Nous avons interrogé l'administration, sans obtenir de réponse, sur les coûts engendrés par les études et lesancements de marchés publics qui ont avorté. **Six ans pour fermer la blanchisserie et finalement ne pas la reconstruire...quelle efficacité !!!...Celà en serait presque risible si cette situation n'engageait l'argent gaspillée du contribuable, le devenir des agents de ce service et le devenir du service public.** Nous avons été informé par l'administration de son intention d'adhérer à un groupement coopératif sanitaire (GCS) constitué exclusivement de partenaires publics (centre hospitalier de Toulouse, de Muret, Marchand, Institut Claudius Régaud, CCAS de Toulouse et CTMR). En gros cela se situe sur le site de la blanchisserie du Chapitre. Cette solution nous est présentée comme un maintien de l'activité dans le service public, sauf que cette organisation permet à terme une privatisation. Il n'a pas été possible de s'opposer à cette fermeture, l'enjeu aujourd'hui est le devenir du personnel et du service transport dont une partie de l'activité dépend de la blanchisserie. Interrogée sur le devenir des personnels, la direction a déclaré qu'il n'y aurait pas de modification des affectations des agents du service des transports, ils doivent être maintenus au sein de ce service. L'administration s'est engagée à repositionner les agents de la blanchisserie sur des postes au CCAS et de tenir compte des vœux exprimés par les agents.

SUDCT31 a demandé la mise en stage immédiate des contractuels de longue durée.

SUDCT31 a interrogé l'administration sur sa motivation de passer par ce GCS. Il nous a été répondu qu'il s'agissait d'une question financière. L'intérêt pour le CCAS est de ne pas assumer seul l'investissement. SUDCT31 a demandé des éclaircissements sur le mode

de fonctionnement du GCS et sur les coûts du traitement du linge. Le démarrage d'une partie de l'activité du GCS pour le CCAS était prévue entre avril et juin 2016. **Nous avons demandé quel serait le coût du linge traité pour le CCAS. La réponse est édifiantel'administration n'en a aucune idée...la bonne gestion continue !!!!**

Pour toutes ces raisons, SUDCT31 a voté contre la fermeture de la Blanchisserie Centrale. SUDCT31 sera vigilant quand au reclassement des agents...et notamment des contractuels de longue durée. Nous avons demandé que les nouveaux postes soient adaptés aux agents et qu'ils bénéficient en amont des formations nécessaires à l'accomplissement de leurs nouvelles missions. SUDCT31 a demandé que l'avis du CHSCT soit consulté sur l'impact de cette nouvelle organisation sur la santé des agents (manutention du linge).

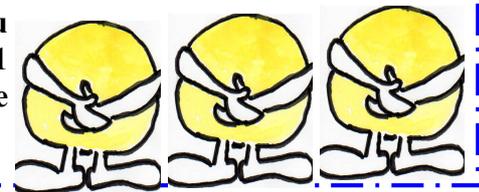
Sudct31 a mis au vote l'avis suivant : « Nous demandons que tous les personnels contractuels passent stagiaires avant fermeture du service. Les reclassements dans les services doivent prendre en compte : les vœux des agents, l'adaptation de chaque poste aux capacités des personnes, le temps et les conditions de transport, les besoins de formation pour remplir les nouvelles fonctions ». Tous les représentants du personnel ont voté pour, tous les représentants de l'administration ont voté contre cet avis (Avis accepté).

Lors de la dernière séance du 10 mai 2016 qui a clôturé l'ordre du CT du 15 octobre 2015. La direction du CCAS a réaffirmé son intention d'intégrer les contractuels. L'administration s'est engagée à informer les représentants du personnel sur l'évolution de la situation des contractuels de la blanchisserie en septembre. Une lettre de SUDCT31 est partie le 2 septembre pour demander les explications promises (petit rappel).

Demande de création d'un pool de remplaçants pour les EHPADS

Ce sont les directions de service qui réalisent les embauches de contractuels. Les conditions d'embauches sont variables en fonction du service. Les règles de fonctionnement sont définies localement en fonction de critères aléatoires. **Cette situation permet dans certains cas de mettre en place un véritable chantage à l'emploi.**

Les contractuels sont souvent en difficulté par rapport à leur contrat de travail, leur fiche de poste, leur fiche de paie et leurs congés. Aujourd'hui des contractuels confrontés à ces difficultés renoncent à travailler au CCAS. On constate ces derniers mois une augmentation de la précarité des contractuels. SUD a demandé la création d'un pool de remplaçants titulaires pour les Ehpads pour sécuriser les personnels remplaçants dans leurs fonctions et assurer une continuité de service dans les Ehpads (équipes de soins et équipes techniques). **Le comité technique (CT) n'a pas émis d'avis sur cette question. Il faut savoir que les représentants du personnel doivent toujours batailler pour mettre au vote un avis. L'avis est l'expression du CT qui remonte au Conseil d'Administration du CCAS. S'il n'y a pas d'avis voté le CT reste muet. SUDCT31 fait le forcing pour que sur chaque point à l'ordre du jour un avis soit émis. Cette fois-ci, les représentants de SUDCT31 n'ont pu obtenir l'organisation du vote mais nous reposerons cette question au prochain CT.**



Demande d'une couverture pour le maintien du salaire en cas de maladie

La ville de Toulouse est en cours de création d'une convention avec la mutuelle MNT. La demande est que les agents du CCAS puissent bénéficier de la même convention. **Réponse de l'administration « Niet ».** Argument avancé : « C'est 5 euros par agent pour la couverture la plus basse, soit 5000 euros pour 1000 agents soit l'équivalent de 2 postes ».

Plan de formationSuite

La difficulté de recrutement est particulièrement importante pour les cadres des établissements personnes âgées. Le CCAS n'a pas bonne presse à l'extérieur et n'est pas attractif pour différentes raisons dont l'organisation des services qui a été mise en évidence par le mouvement social sur les Ehpad en juin 2014, la charge de travail importante et une rémunération qui n'est pas suffisante. Au cours de ce CTE, La Directrice du CCAS est intervenue à nouveau pour mettre en avant la solution que la direction voudrait appliquer pour palier à ce problème. Pour elle, il suffit de modifier l'organisation et de tendre vers celle déjà mise en œuvre dans d'autres collectivités : le recrutement d'un manager (administratif) qui serait responsable de plusieurs Ehpad avec des cadres de santé relais dans les services.

Cette expérimentation est déjà en cours au CCAS, bien que de façon incomplète, lors du départ d'une direction de service. Dans cette situation, le CCAS nomme une direction par intérim qui est assurée par une direction déjà en poste sur un autre service. Bien sûr, il n'y a pas d'évaluation de ce nouveau dispositif qui tend à se généraliser et à se pérenniser. SUD peut toutefois en décrire les principaux effets. Une direction par intérim ne peut être présente en continu sur site et de fait délègue des tâches de direction aux personnels des sites. C'est ainsi que l'on voit les faisant fonction qui se multiplient. Ces personnes travaillent sans filets, ne sont pas formés et ne sont pas reconnues pour leur travail. La charge de travail sur ces postes est importante et peuvent mettre ces agents en difficulté au prix de leur santé.

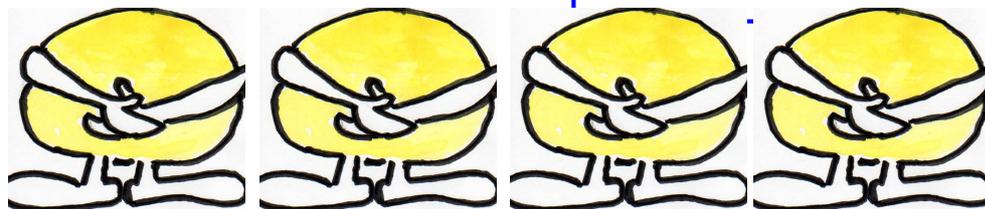
Plan de formation

66% du budget qui s'élève à 225 000 euros est consacré à des formations diplômantes, 12% pour le perfectionnement, 11% pour les formations réglementaires, 11% pour les formations transversales (bilan de compétences, communication, lutte contre l'illétrisme, gestion du stress, manutention charges inertes). Les formations qualifiantes concernent pour l'essentiel le secteur personnes âgées. Ces accès à ces formations sont une opportunité pour des agents du CCAS de connaître une évolution de carrière. On ne peut que saluer cet effort de la collectivité. Toutefois il conviendrait d'analyser les raisons qui conduisent à des difficultés pour recruter de personnes extérieures à la collectivité sur des postes très exposés (aide-soignant, IDE, auxiliaires de soins) ou tout simplement à conserver les agents sur leur poste. Depuis plusieurs années à l'occasion de la discussion sur le plan de formation, SUD tente d'amener cette réflexion en vain. Nous pensons que l'amélioration des conditions de travail et de la reconnaissance des métiers notamment au niveau de la rémunération sont une voie incontournable pour palier à ce problème. En attendant, la collectivité n'a pas d'autre solution que la voie de la formation. La conséquence directe est l'aspiration de la majeure partie du budget formation par des formations diplômantes et l'incertitude de maintenir les agents nouvellement formés en poste malgré l'obligation de servir pendant 5 ans. Nous pensons que le budget formation doit servir aussi à développer des compétences qui ne sont pas directement utiles à la collectivité au premier abord mais qui peuvent apporter une ouverture et un partage au niveau de la collectivité. Cet aspect n'apparaît pas dans le budget. Pour toutes ces raisons SUD s'est abtenu une nouvelle fois en instance sur cette question.

Les représentants du personnel sont intervenus pour demander une synthèse des demandes des agents, du traitement de ces demandes et de la planification des formations car jusqu'à ce jour il n'y a aucune transparence sur l'accès à la formation pour les agents du CCAS.

Variation des effectifs

L'administration a présenté notamment la création de 3 postes d'agent administratif à la direction des finances. Cette décision concrétise une demande du syndicat SUDCT31 d'intégration des contractuels de longue durée dans ce service. Ces agents contractuels étaient recrutés dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité depuis plusieurs années ce qui n'est pas réglementaire. En créant ces postes, le CCAS reconnaît le caractère pérenne de l'activité de ces agents. A cette heure tous les contractuels de longue durée présents dans les services sur des surcroûts d'activité ou sur des postes vacants ne sont pas titularisés. SUDCT31 demande la titularisation directe de ces agents lorsqu'elle est possible sans concours.



Demande de personnels supplémentaires dans les Ehpad

Les représentants du personnel ont mis au vote l'avis suivant : « Les représentants du personnel demandent le remplacement des personnels absents et le recrutement de personnels supplémentaires dans les Ehpad. Il y a un risque important d'épuisement pour les agents et la qualité du service rendu à la personne âgée ». Avis voté par tous les représentants du personnel. L'administration n'a pas voté cet avis et a fait part des difficultés budgétaires rencontrées par les Ehpad contraints par les conventionnements de l'ARS. Les dépassements de budget sont aujourd'hui assumés par le CCAS.

Fiche d'évaluation professionnelle et Entretien professionnel

Ce point a été rajouté sur l'ordre du jour du CT du 15 octobre 2015 in extremis pour la réunion du 18 décembre 2015 pour une application au 1^{er} janvier 2016. Cette précipitation est révélatrice du fonctionnement de la collectivité : tout au dernier moment et au pas de charge. Tout le monde savait que l'évaluation professionnelle était en expérimentation dans plusieurs collectivités et qu'elle serait rendu obligatoire en 2016. Les représentants du personnel ont refusé le fait accompli et demandé le temps de la réflexion sur cette question. Finalement cette question a été abordée lors de la séance du 10 mai 2016 (suite du CT du 15 octobre 2015).

SUDCT31 est clairement opposé à l'application de ces nouvelles évaluations (nous reviendrons sur cette question dans un tract dédié à cette question) pour différentes raisons. SUDCT31 a demandé l'avis du CHSCT sur les risques psychosociaux encourus par les agents lors de ces évaluations et entretiens professionnels.

La DRH s'est montrée rassurante quand à la portée de ce nouveau dispositif qui remplace la notation. Pour elle, il peut constituer un outil intéressant pour le ma-

Point sur les recrutements sous statut

La collectivité a procédé de 2012 à 2015 à 98 recrutements sous statut dans la FPT et 30 dans la FPH. Elle a remis aux représentants du personnel un tableau synthétique des postes vacants dans les secteurs Personnes Agées et Petite Enfance. Le tableau des postes vacants sur les services généraux est annoncé mais à ce jour toujours pas communiqué. **SUDCT31 a dernièrement demandé des explications à la direction du CCAS sur les recrutements à la Direction des services Techniques où des postes vacants ne sont pas occupés depuis des années par des titulaires mais par des contractuels.**

nagement des équipes, pour le déploiement du projet de service. Pour le moment, cette évaluation ne serait pas utilisée pour modifier le déroulement de la carrière des agents. SUDCT31 a attiré l'attention sur l'individualisation d'objectifs et ses conséquences sur les agents et le service public. L'administration présente cet outil comme un moyen de rencontrer chaque agent, de discuter avec lui. Pour elle tout doit être fait pour que ce soit un moment positif. La direction du CCAS s'est engagée avant le commencement des évaluations à faire des préconisations aux directions de service et à expliciter les objectifs collectifs liés à cette évaluation. Une coordination des directions de service doit être activée. Une note explicative sera communiquée aux directions de service et à tous les agents.

La direction du CCAS a annoncé qu'une évaluation du dispositif sera présentée en Comité Technique.

Outre le contenu de la fiche d'évaluation, la formation des évaluateurs (supérieur hiérarchique N+1) est obligatoire avant évaluation. L'administration a précisé que ces formations seront terminées en juin 2016. La DRH a positionné 2 agents pour suivre la gestion de ce dossier.

Reconnaissance de la catégorie active

Cette question est posée depuis plus de deux ans et reste sans réponse de l'administration. Les agents qui ont travaillé dans les secteurs de soins (Aides-soignants, IDE) en Ehpad et Maison de retraite peuvent faire valoir leur droit à partir à la retraite à 57 ans s'ils sont en service actif. La direction doit depuis plus de 2 ans apporter une réponse à cette demande. Elle s'est rapproché de la CNRACL mais le dossier reste au point mort. La direction s'est engagée pour apporter une réponse au premier trimestre 2016... Vous connaissez déjà l'histoire le premier trimestre est passé... puis le second... etc... **L'administration se moque des agents concernés qui ont des métiers difficiles et usants. Ils méritent de connaître leur droit à partir à la retraite ce qui est le minimum...**

Organisation du service hôtellerie à l'Ehpad F.D. Veyrinas

Une analyse de la situation du service est nécessaire. La proposition retenue est que le CHSCT effectue une visite sur site pour se rendre compte de la situation. L'administration s'est engagée à prendre des mesures correctives à l'issue de la visite. Celle-ci a eu lieu mais nous ne sommes pas informés du résultat de l'enquête et de ce qui a été mis en œuvre pour régler les problèmes de ce service.



Commission de réforme

La commission de réforme émet des avis notamment sur la reconnaissance de l'imputabilité des arrêts de travail au service, la reconnaissance de la maladie professionnelle, sur les reprises de travail après un arrêt de longue durée, l'octroi d'un temps thérapeutique, le reclassement, la mise en retraite d'office pour inaptitude, l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité...pour l'essentiel. Cette commission est importante pour les agents car elle permet à l'agent de défendre son dossier avec l'appui d'avis de médecins et des représentants du personnel. La préfecture qui jusqu'alors organisait les séances a décidé de ne plus le faire. Le CCAS a passé une convention avec la mairie de Toulouse qui organise une commission pour ses agents. Les dossiers des agents du CCAS seront examinés dans cette commission. Le secrétariat de la commission de réforme sera donc situé dans les locaux de la mairie de Toulouse.

Stationnement des véhicules du CCAS

C'est une question récurrente des comités techniques...qui reste sans réponse depuis des années. La direction du CCAS s'est engagée à intervenir auprès de la police municipale sur la base d'un état des lieux des problèmes de stationnement rencontrés par les parents d'enfants et les agents du CCAS aux abords des établissements gérés par le CCAS...**SUDCT31 ne sera pas étonné si cette question réapparaît dans les ordres du jour des CT à venir ...**
Circulez...il n'y a rien à voir !!!!

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