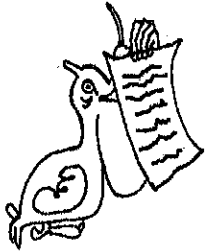


Collectivités territoriales  
CCAS -CTMR



## Etat des discussions avec l'administration sur l'évolution du régime indemnitaire

### Agenda

Réunion sur  
le Régime  
Indemni-  
taire le  
25/05/2012

### Instances

CHS Titre  
III le  
22/05/2012

CTP  
Le  
15/06/2012

CAP Titre  
III le  
15/06/2012

Conseils  
syndicaux

24/05/2012

21/06/2012

L'administration avait convié les organisations syndicales à des discussions sur l'évolution du Régime Indemnitaire (RI) des personnels sous statut territorial au CCAS. SUD avait mis comme préalable à toute discussion l'attribution des indemnités fériés et dimanche aux agents de la filière technique de la catégorie C la mise en place d'un RI pour les Educatrices Jeunes Enfants car cette catégorie était la seule à ne bénéficier d'aucune prime. Nous avons également demandé la création d'un RI pour la nouvelle filière animation qui se mettait en place. Ces pré-requis ont été validés et sont entrés dans les faits notamment grâce à la mobilisation des EJE et de notre syndicat. Lors de la première réunion de discussion sur le RI SUD a demandé :

- **un état des lieux exhaustif du RI en vigueur au CCAS (catégorie A, B et C).** Cette demande est motivée par la nécessité d'obtenir la transparence sur le RI actuel et de mettre en évidence les déséquilibres.
- **Une présentation par la DRH mairie du RI en vigueur à la mairie et à la CU.** Pourquoi ? En raison du fait que l'administration nous a présenté sa volonté d'harmoniser les RI CCAS et ville pour permettre notamment une meilleure mobilité des personnels entre les collectivités.

A ce jour, nous n'avons pas obtenu la transparence sur le RI actuel. Une réunion d'information sur le RI Ville/CU est programmée le 25 mai avec la DRH mairie.

Le 16 mars 2012, l'administration a fait le forcing pour définir des priorités dans l'attribution du nouveau RI en consultant les organisations syndicales et en leur demandant ainsi d'accepter leur méthode travail. SUD est intervenu pour demander par courrier, distribué à toutes les personnes présentes, un arbitrage du maire de Toulouse Président du CCAS.

Dans ce courrier, nous lui demandons de préciser les objectifs que se donnent le CCAS sur cette question du RI. Dans ce courrier nous détaillons également la position de SUD (Voir encadré en page 2 : lettre au Président du CCAS) Pourquoi ? Car nous constatons un décalage entre ce qui a été annoncé dans les discussions préalables et la réalité. La réalité est que l'on ne nous parle plus d'harmonisation avec le RI ville/CU alors qu'il serait plus avantageux pour la plupart des agents du CCAS. On demande aux représentants du personnel de fixer des priorités entre les personnels en raison des contraintes budgétaires qui ne permettraient pas de faire évoluer le RI de tous les agents en même temps comme cela a été fait à la Ville/CU. Nous avons refusé cette démarche car nous n'avons aucune assurance que ce qui ne pourra être fait maintenant le sera plus tard. L'administration ne s'engage sur aucun échéancier pour l'application du nouveau RI à l'ensemble des agents. Nous ne pouvons cautionner l'inégalité de traitement entre les agents : par exemple certains agents de la catégorie C pourraient voir leur RI réévalué et les autres devraient attendre. Nous ne voulons pas porter la responsabilité des frustrations qui ne manqueront pas d'apparaître chez les agents non concernés par une réévaluation de leur RI. A ce jour, nous n'avons pas de réponse du Président du CCAS....

## Lettre adressée au Président du CCAS

A : Mr Cohen Président du CCAS

Sous couvert de Mr Moore Secrétaire Général du CCAS

Objet : modification du régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale du CCAS

Monsieur,

En 2011, à l'initiative de l'administration, des réunions ont eu lieu sur le régime indemnitaire pour régler le problème des indemnités de week-end et pour constituer une base de régime indemnitaire pour la filière animation inexistante jusqu'alors au CCAS. En fin d'année un régime indemnitaire a également été institué pour les EJE suite à la mobilisation de ces agents. Lors de ces rencontres une renégociation de l'ensemble du régime indemnitaire était mise en perspective. La première réunion de discussion sur ce nouveau régime indemnitaire (RI) des agents du CCAS de la fonction publique territoriale avec les organisations syndicales s'est tenue le 7 février 2012. Lors de cette réunion nous avons constaté que le cadre de discussion sur le RI avait quelque peu évolué par rapport à la présentation qui nous avait été faite au cours de discussions préalables avec l'administration. En particulier, on nous avait indiqué la volonté d'harmoniser les RI entre le CCAS d'une part et la Ville et la Communauté Urbaine (CU) d'autre part comme la préoccupation essentielle des élus. Un des effets attendus par l'administration était à travers cette harmonisation de faciliter les mouvements de personnel entre ces collectivités.

Lors de cette réunion du 7 février 2012, cette notion d'harmonisation des RI entre les collectivités n'est plus mis en avant. Nous avons fait un comparatif du RI du CCAS et de celui en vigueur à la Ville et à la CU. Le RI de la Ville et de la CU, sans être plus favorable pour tous les agents du CCAS dans tous les cadres d'emploi, est toutefois plus intéressant pour de nombreux cadres d'emplois.

Nous sommes tout à fait ouverts à participer à une négociation sur cette harmonisation, si ce but est clairement affiché. Toutefois cette harmonisation ne devrait pas, pour nous, amener à une baisse de prime pour aucun agent. La position du syndicat SUD sur ce dossier est de maintenir au minimum le RI au niveau actuel pour les agents. Nous demandons également que la prime liée à l'article 111(\*) soit maintenue en l'état pour les agents du CCAS et ne soit pas intégrée pour faire le comparatif (position que vous avez adoptée lors de la création de la CU pour les agents venant de Colomiers, Blagnac ou de syndicats intercommunaux). Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler que cet avantage indemnitaire est un des rares avantages que les agents du CCAS aient reçus de la période précédente par rapport aux agents de la Ville. Pour exemple, le passage aux 35 heures au CCAS date de 2002 alors qu'il est effectif à la ville depuis 1983.

Nous sollicitons un rendez-vous avec vous pour que vous explicitiez les orientations que vous voulez voir mises en œuvre en matière de régime indemnitaire pour les agents du CCAS.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sincères salutations.

Le syndicat SUD du CCAS

(\*) Prime article 111 : il s'agit de la prime d'assiduité pour les agents du CCAS

## Notre position générale sur les régimes indemnitaires

La raison première de l'existence des régimes indemnitaires est la faiblesse des salaires. Les collectivités ont du mettre en œuvre des régimes indemnitaires pour pouvoir être attractif car les collectivités se trouvent en concurrence avec d'autres employeurs privés et publics pour recruter des agents dans différentes spécialités. Les régimes indemnitaires ont été dès le départ liés au rapport de force existant entre les agents et les directions des collectivités territoriales. Ainsi, les régimes indemnitaires n'existent pas dans certaines collectivités, en principe les plus petites, et sont les plus importants dans les grosses collectivités. Certes on peut dire que c'est en raison du niveau des ressources des collectivités territoriales, mais sans l'intervention des agents organisés et mobilisés les régimes indemnitaires (RI) seraient moins importants voir inexistantes.

SUD milite depuis de nombreuses années pour l'intégration des primes au salaires car à tout moment la collectivité peut décider de modifier le régime indemnitaire à la hausse comme à la baisse par simple décision du Conseil d'administration. D'autre part le RI n'est pas intégré dans le calcul de la pension de retraite, ce qui entraîne une perte de revenu à la retraite qui peut être importante.

D'une façon plus générale, nous demandons une augmentation générale des salaires qui sont mis à mal depuis plusieurs années par le gel de l'évolution du point d'indice et par l'inflation. Les agents qui n'ont pas d'évolution de carrière voient leur pouvoir d'achat diminuer tous les jours en allant faire leurs courses. Les avancements d'échelon ne couvre même pas les effets de l'inflation pour bon nombre d'agents.

Seule une mobilisation d'ampleur des agents pourrait permettre d'obtenir une augmentation significative des salaires. Nous militons pour construire cette mobilisation. En attendant, le seul levier pour faire évoluer les rémunérations est le régime indemnitaire.

## **Réponse du Syndicat SUD au dernier tract du Syndicat CGT (Avril 2012)**

Les propos et positions de notre représentant ont été outrageusement déformés à 2 reprises dans ce tract. Notre syndicat n'est jamais allé sur le terrain de la dénonciation calomnieuse d'un représentant d'un autre syndicat.

**L'exposé de notre position et de nos actes sur la question du régime indemnitaire suffit à répondre sur le fond.** Sur la forme, lorsqu'un représentant de notre syndicat intervient dans une réunion, il intervient au nom du syndicat SUD. Si des désaccords doivent s'exprimer ils doivent s'adresser au syndicat SUD et non pas nominativement.

De plus, **nous sommes trop conscients de l'enjeu qui est l'intérêt collectif des agents.** Ce positionnement du syndicat CGT peut ouvrir la porte à la division et affaiblir les salariés dans leur mobilisation pour la satisfaction de leurs revendications. Autrement dit, l'employeur à toutes les raisons de se frotter les mains. Nous n'irons pas sur ce terrain car ce qui nous anime c'est avant tout l'intérêt collectif des agents. Nos actes le prouvent. Notamment, **nous avons toujours eu la préoccupation de favoriser le cadre intersyndical.** Dernièrement, nous avons invité la CGT à se joindre aux initiatives de mobilisation sur les problèmes d'effectifs dans les crèches. La CGT a décidé de ne pas s'associer à ses initiatives sans donner d'explications. **Nous pensons que l'union syndicale peut être un plus pour faire avancer les revendications et nous agissons pour que celle-ci puisse se réaliser à nouveau dans les futures mobilisations.**

### **CTP du 23 Avril : Validation des nouveaux plannings de l'Ehpad Le Repos**

Les nouveaux plannings applicables aux équipes de soins de l'Ehpad Le Repos ont été présentés au CTP du 23 avril pour validation et application en mai 2012. Ces plannings ont été réalisés par les agents de l'établissement. Dans le cadre de moyens constants, il n'y avait pas d'autre solution pour les agents qui voulaient voir disparaître les horaires coupés en trop grand nombre que de proposer des journées de 12 heures le week-end. La durée légale du travail est de 10 heures par jour. Cette limite existe parce qu'elle correspond à une réalité : après 10 heures de travail la fatigue est importante. SUD a fait ce rappel mais ne s'est pas opposé à la mise en œuvre de ces nouveaux plannings tant la fatigue accumulée par les agents avec les horaires coupés n'est plus supportable après 1 an d'application. Nous avons validé ces plannings en émettant des réserves et en rappelant que c'est le manque de moyens en effectifs qui oblige à cette solution qui n'est seulement que moins pire par rapport à la précédente et reste insatisfaisante. La lutte pour obtenir des moyens supplémentaires dans les établissements recevant des personnes âgées reste à mener pour essayer de sortir de cette situation. SUD a demandé que le nouveau dispositif soit évalué dans le cadre d'un Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS) dans les mois qui viennent. L'administration a retenu cette proposition : cette question sera abordée lors d'un CHS en octobre 2012.

### **Carrières bloquées des Ouvriers Professionnels de l'hospitalier**

Les OPQ et Adjointes administratifs connaissent depuis des années pour certains d'entre eux un blocage de leur carrière du fait du peu d'effectif ouvrier sur l'hospitalier au CCAS et subissent les dommages collatéraux des réformes sur les carrières des agents hospitaliers. SUD a demandé un rendez-vous avec l'administration pour parler de cette situation et obtenir une prise en compte du manque à gagner important pour ces agents.

### **Première validation d'un Plan de Prévention (des risques professionnels)**

Un premier plan de prévention des risques professionnels a été validé lors d'un CHSCT à la Mecs Ramel. Ce plan concrétise les actions qui seront menées pour prévenir les risques identifiés lors de la rédaction du Document Unique. Ces plans de prévention des risques seront progressivement étendus à tous les établissements et services du CCAS dans le territorial et l'hospitalier.

### **Comités Techniques Paritaires**

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, SUD a pris la décision de mettre en œuvre des méthodes de travail communes pour tous les élus SUD dans les CTE des établissements du CCAS.

# Elections COSAT : Rien ne change....On prend les mêmes et on recommence !!!!

## Résultats par liste présente

Liste	Nombre de voix	Pourcentage	Sièges
FO ville	1476	29,37	8
UNSA-UECT	916	18,23	5
CGT	857	17,05	5
SUD	631	12,55	3
FAFTP	166	3,30	0
Votre Cosat (Bonafous)	145	2,88	0
FO CUGT-CCAS	568	11,3	3
CFDT Interco31	267	5,31	1

**Abstention 70,23 %**

**... C'est énorme!!!**

Nombre d'inscrits 17 510, 5212 votants soit 29,77% de votants. Pour SUD il peut y avoir au moins 3 explications. Le contexte anxiogène lié à l'actualité sur Toulouse ce 20 mars, les dysfonctionnements de l'organisation du vote au niveau de la CU (mauvaise indication des lieux de vote, adhérents non inscrits sur les listes du COSAT, éloignement du bureau de vote par rapport au lieu de travail des agents) et troisième explication et non la moindre les gens déçus depuis longtemps par le COSAT qui n'ont pas jugé utile de se déplacer.

Dans cette élection SUD a conservé ses 3 sièges avec une progression de 18% des voix. Il nous paraissait donc légitime d'avoir une représentation au bureau qui, du fait du statut actuel, est le centre de décision du COSAT. SUD avait demandé une réunion en amont pour une juste répartition des postes au bureau c'est-à-dire proportionnel aux résultats des élections. Nous n'avons pas pu obtenir cette réunion. Nous avons convenu d'une position annoncée au Conseil d'Administration par une déclaration écrite en amont du vote : « Concernant le résultat des élections, nous prenons acte du fait majoritaire. Ceci dit, notre liste soutenue par SUD a progressé et arrive en 4<sup>o</sup> position. Nous demandons par conséquent d'avoir une représentation au bureau dans un souci d'une gestion démocratique. » Conformément à cette position nous avons voté pour les listes majoritaires lorsqu'elles se présentaient sur un poste du bureau. Cependant il a été vite perceptible que les 3 syndicats arrivés en tête des élections se sont entendus pour évincer les autres élus qui n'ont obtenu aucun poste. En conséquence nous avons décidé et annoncé au 2<sup>o</sup> Conseil d'Administration du 23 avril 2012 notre intention de ne pas présenter de candidats pour les différentes commissions et de participer uniquement au Conseil d'administration.

Nous avons fait la déclaration suivante : « Nous assumons d'avoir fait le choix d'une campagne axée sur notre volonté de réformer en profondeur les statuts pour un COSAT plus démocratique, sur l'avenir du mobilier du COSAT avec la vente d'Arbas et sur la défense d'une gestion financière plus novatrice de l'action sociale. Comme à chaque fois notre syndicat ne pratique pas la politique de la langue de bois et s'est clairement positionné. Nous sommes conscients que les alliances des syndicats (FO ville, UECT et CGT) ont facilité l'éviction des élus soutenus par SUD sans aucune considération pour nos électeurs (13%). En conséquence, exclus du pouvoir décisionnel nous refusons de siéger aux commissions contrairement au dernier mandat ».

Aucune des propositions de SUD ne verra le jour au cours de ce mandat. Toutefois nous continuerons à jouer notre rôle de représentant des agents au COSAT, tout en ayant conscience qu'on ne pourra pas avoir de visibilité sur la réalité du fonctionnement du COSAT. Nous resterons force de proposition dans les conseils d'administration pour faire évoluer les services rendus aux agents.

SUD CCAS—CTMR 2 bis rue de Belfort 31000 Toulouse

Tel : 05 61 58 85 39 (boîte vocale)

Permanence le jeudi matin

Blog: <http://sud-ccas-toulouse.eklablog.com> Mail : [sud@ccas-toulouse.fr](mailto:sud@ccas-toulouse.fr)