

## DU DIALOGUE SOCIAL....

Peu d'agents étaient présents au pot de convivialité organisé par la direction le 12 septembre 2014. Seules quelques dizaines ont répondu présent à l'invitation adressée par l'administration à l'ensemble du personnel du CCAS. La communication est un art difficile...surtout un vendredi soir à Casselardit à 18h 00 veille de week-end. On peut retenir de l'intervention du Vice-Président du CCAS la volonté d'améliorer le fonctionnement du CCAS pour apporter à la population le service qu'elle attend. Respect de chacun, reconnaissance professionnelle...Jusque-là très bien...Puis à propos du dialogue social, il est précisé qu'il doit être constructif...C'est l'attente de tous...Cependant, une phrase du discours interpelle : « Le dialogue social ne peut se résumer à une opposition systématique qui aboutit à un affrontement stérile ». Tout dépend ce que l'on met en œuvre et que l'on désigne par « dialogue social ». **Si le dialogue social consiste à faire la sourde oreille et à proposer ou mettre en œuvre des choses inacceptables qui conduisent à une dégradation des conditions de travail et du service public, il est évident que l'opposition ne peut être que systématique.**

Dans ce discours, les agents présents ont pu mesurer l'impact de la grève dans les services qui accueillent des personnes âgées. Ce mouvement a précipité la visite de la nouvelle direction dans les services Ehpad. Parmi les mesures annoncées, il y a la création de groupes de travail notamment sur les organisations de service. La demande de revoir ces organisations de travail a été faite par les organisations syndicales depuis juin 2013. L'administration s'était engagée à mettre en place un cadre de travail en septembre 2013, ce qui n'a pas été fait. En mars 2014, SUD a envoyé un courrier à Mr Moudenc Président du CCAS dans lequel nous alertions sur la situation difficile d'un service Ehpad. Les agents de ce service étaient prêts à partir en grève dès le lendemain des élections. Cette grève n'a pas eu lieu en raison du changement intervenu, SUD a transformé le préavis de grève en un courrier pour lequel en octobre 2014 nous attendons toujours la réponse. Dans de telles conditions, il ne faut pas s'étonner que l'expression du mécontentement prenne d'autres voies. Le minimum pour qu'il y ait dialogue social est de répondre quand on vous parle. **En clair en matière de dialogue social nous n'avons de leçon à recevoir de personne et si les agents sont amenés sur le terrain de la mobilisation ce n'est pas par goût irrépressible de la grève mais parce qu'il n'y a pas d'autre issue.**

### Après le mouvement de juin dans les Ehpad....

Le moins que l'on puisse dire c'est que ce mouvement n'a pas été apprécié par la direction du CCAS...par contre les agents mobilisés sont contents d'avoir manifesté leur mécontentement sur leurs conditions de travail et leur inquiétude par rapport à la prise en charge des personnes âgées. **Le coup de pied donné dans la fourmilière par la mobilisation a eu plus d'effet que les multiples alertes adressées à la direction depuis des mois.** Une opération pompier a été organisée par la direction pour aller éteindre le feu dans les Ehpad...cela a permis aux agents des services concernés de voir un peu plus rapidement les représentants de la direction du CCAS et peut-être d'exprimer leurs attentes...ce qui n'est pas certain. L'administration s'est engagée à revoir la mission de la coordination maison de retraite qui pour nous ne peut restreindre ses missions à la gestion comptable. Les services sont en grande fragilité lors des changements de direction. Pour tout dire c'est un peu la loterie : on a de la chance ou on n'en a pas et c'est la galère assurée pour tout un service. On ne s'improvise pas responsable d'un Ehpad, c'est une tâche complexe qui nécessite lors de la première prise de fonction une assistance de personnes supports en matière de connaissance du statut de la fonction publique, des accords avec les partenaires sociaux et des pratiques de la collectivité notamment au niveau de la gestion du personnel. Autre effet de la

mobilisation. L'Agence Régionale de Santé (ARS) qui est responsable de l'offre de soins a commandité une société d'audit pour réaliser une enquête sur le service de l'Ehpad Pierre Ducis. Pourquoi Pierre Ducis ? Certainement parce que les dysfonctionnements sur ce service sont nombreux...et plus sûrement parce que c'est dans ce service où la mobilisation contre la dégradation des conditions de travail et le service à la personne âgée a été la plus forte. Quand le camion citerne et la grande échelle ne suffisent pas...on envoie le canadair. Nous verrons bien ce qu'il ressortira de cette enquête par les mesures qui seront ou ne seront pas prises...et si elles sont de nature à apporter des solutions crédibles....**A suivre**

## Représentants du Conseil d'Administration dans les instances....

La construction du dialogue social passe aussi par le respect des instances. Le personnel territorial du CCAS c'est plus de 1000 agents, 45 services répartis sur toute la ville. Une diversité dans les missions et les métiers importante. Le minimum pour les représentants du Conseil d'Administration qui viennent de réaffirmer récemment par voie de délibération leur attachement au paritarisme serait d'assister aux instances sur lesquelles ils se sont positionnés. Lors du premier CHSCT le 16 septembre 2014, seuls 2 représentants du Conseil d'administration sur 4 étaient présents. Pour le CTP du 23 septembre 2014, 3 représentants de

l'administration sur 4 étaient présents en début de séance, puis la présence s'est effilochée, un administrateur partait au bout d'une heure, puis un autre au bout d'1 heure 30 puis un quart d'heure plus tard c'est le Président du CTP Mr Alves qui s'excusait de devoir partir parce qu'il avait RDV ailleurs. Il proposait que le CTP continue sans lui...ce qui n'est pas possible. Encore fallait-il le savoir. Les ordres du jour n'ont pu être épuisés aussi bien pour le CHSCT que pour le CTP. Si l'on regarde la nomination des représentants du conseil d'administration, on constate une concentration des fonctions sur le Vice-Président du CCAS qui est

nommé Président du CHSCT, Président du CTP, Président de toutes les CAP, Représentant pour l'administration à la commission de réforme tout en sachant qu'il est adjoint au maire en responsabilité entre autre d'une mairie de quartier. Cela fait beaucoup pour une seule personne et laisse malheureusement auguré de la suite alors que le CCAS est une grosse collectivité, équivalente en nombre de personnels au Conseil Général du Tarn et Garonne qui a besoin de constance, d'implication et de compétence.

Union syndicale  
**Solidaires**

### Fiche de paie des contractuels

Les contractuels qui connaissent la précarité, un souci n'arrivant jamais seul, sont aussi en proie depuis le changement de logiciel de paie en mai 2013 à des erreurs sur leur fiche de paie. SUD a accompagné plusieurs agents pour ce type de problème. Nous avons demandé une résolution collective de ce problème et également que l'on explique aux agents le contenu de ce qu'on leur paye pour qu'il puisse comprendre et se forger un avis. Pour certains agents des versements ont été effectués, pour d'autres non et pour ce qui est des explications c'est largement insuffi-

sant. Nous avions à cette occasion mis en évidence un problème de déclaration des heures travaillées par les services à la DRH. Celle-ci s'est engagée à expérimenter une nouvelle procédure de remontée des informations des services pour minimiser au maximum les erreurs sur les déclarations d'heures qui aurait pu être opérationnelle en juin 2014. Nous sommes en octobre 2014, SUD n'a pas été informé des mesures qui ont été prises, de plus, nous constatons que les problèmes continuent. Ce problème de paie est un élément qui dissuade des agents contractuels de travailler pour le CCAS.

### Contrats de travail des contractuels

Lorsqu'un agent arrive en fin de contrat de travail, il doit être contacté par la DRH pour l'informer de l'intention de la direction de lui renouveler son contrat et lui demander son avis dans un délai de 10 jours avant la fin de son contrat. Cela n'arrive jamais au CCAS. De même que les contractuels commencent leur nouvelle période de travail sans être en possession d'un contrat de travail en bonne et due forme. Il arrive..... quand il arrive. **Cette façon de fonctionner n'est pas respectueuse des agents contractuels et de leurs droits.**

### Recrutement des contractuels

L'administration s'était engagée à ce que la RH intervienne systématiquement pour recruter les contractuels afin d'éviter les phénomènes de chantage à l'emploi ou de discrimination à l'embauche. Force est de constater que dans certains services, les bonnes vieilles habitudes demeurent...la direction du CCAS pourra continuer à s'interroger longtemps sur ses difficultés pour certains métiers à recruter des personnels qualifiés et motivés...

### Accès des contractuels au COSAT

Le conseil d'administration du COSAT dont le Syndicat SUD a démissionné pour marquer son opposition à la restriction faite aux droits des contractuels a fini par revenir en arrière sur cette décision mais pas complètement puisque est introduit la notion de *période de travail continue de 3 mois* pour pouvoir prétendre à bénéficier des droits. Ce dispositif exclut de fait de nombreux contractuels qui jusqu'alors avaient accès au COSAT. Pour exemple, les agents qui travaillent dans les CLAE et qui ne peuvent pas avoir 3 mois de présence consécutifs de travail en raison des petites vacances qui interviennent environ tous les 2 mois. SUD continue le combat pour revenir à l'ancienne règle qui s'appuie sur le contrat de travail. Si l'agent a des contrats consécutifs pour une durée qui va au-delà de 3 mois même avec des interruptions, il doit pouvoir accéder au COSAT.



Tel : 05 61 58 85 39  
Adresse internet : [sudct31.ccas@gmail.com](mailto:sudct31.ccas@gmail.com)  
Blog : <http://sud-ccas-Toulouse.eklablog.com>

## **SUD s'oppose au dernières mesures contre les contractuels à la mairie et à la CU.**

La campagne municipale s'éloigne....les promesses aussi. Le nouveau maire s'était engagé avant les élections auprès de l'organisation syndicale SUD à ne pas toucher aux avantages acquis des personnels de la ville et de la CU. C'est maintenant chose oubliée, au dernier conseil municipal des mesures de restrictions des droits des personnels contractuels ont été annoncées sans passage en CTP à savoir la suppression du régime indemnitaire pour ces agents soit pour un contractuel niveau catégorie C une perte moyenne de 180 euros par mois et pour un contractuel de niveau catégorie B 280 euros. Le syndicat SUD mairie et CU a déposé un préavis de

grève le jour du conseil municipal pour permettre aux agents de venir exprimer leur désaccord aux nouveaux élus. La mobilisation en intersyndicale avec la CGT a rassemblé environ 300 personnes à l'entrée du Capitole rendu inaccessible par le service d'ordre de la mairie. Beaucoup de personnels titulaires ont manifesté leur soutien aux contractuels. Ces mesures ont été prises en même temps que la suppression de la prime de transport pour les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour travailler et la réduction drastique des contrats saisonnier cet été. La section SUD du CCAS s'est associée à cette mobilisation. Dans les jours qui viennent, une mobilisation plus large va se développer car par ex-

périence nous savons que ce qui est défavorable aux agents à la mairie risque de s'appliquer rapidement aux agents du CCAS. Par contre ce qui serait plus favorable...on l'attend toujours...confère les modifications intervenues sur le précédent mandat au niveau du RI de la mairie et de la CU. **Nous nous associerons aux initiatives de nos collègues de la mairie et CU et nous vous en tiendrons informés....A suivre**

## **Ehpad Catala....rebaptisée Ehpad Françoise de Veyrin...**

L'histoire de la création de ce service est révélateur du mode de fonctionnement du CCAS.

Premièrement : non consultation des représentants du personnel au niveau du CHSCT. Pourtant, le CHSCT doit être associé à tout projet d'ouverture ou de transformation de service pour que la prévention des risques soit prise en compte à toute les étapes du projet. Parce que les membres du personnel élus au CHSCT ont insisté au dernier CHSCT de septembre nous avons pu programmer une visite à l'Ehpad à quelques jours de l'ouverture du service.

Deuxièmement : le CTP a été consulté le 23 septembre jour de l'ouverture du service et encore pas sur l'organisation de ce qui constitue pour nous un nouveau service mais uniquement sur les plannings.

Troisièmement : les dimensions du bâtiment sont gigantesques. Beaucoup de couloirs, de recoins on se demande comment les personnes âgées et les agents vont arriver à se repérer.

Quatrièmement : l'effectif en personnel est inversement proportionnel à la surface du bâtiments et bien sûr insuffisant. Cinquièmement : le CCAS privatisé l'entretien des parties communes au détriment de l'emploi public.

Sixièmement : le CCAS ferme un établissement public l'Ehpad Bellefontaine bien intégré dans un quartier très populaire.

**Compte tenu de ces faits, le changement de nom de l'Ehpad est cohérent...on ne pouvait pas trouver mieux.**

## **Maladie Professionnelle....**

La pyramide des âges présentée dans le bilan social de l'année 2013 montre que plus de 50% de la population des agents sont âgés de plus de 45 ans. La politique de prévention des risques menée au CCAS depuis des années ne permet pas d'éviter l'exposition aux risques de façon satisfaisante. Les agents qui travaillent depuis de nombreuses années sur des postes avec notamment des contraintes importantes sur les articulations et le dos sont confrontés à l'usure professionnelle. Il n'y a pas de fatalité à laisser sa santé au travail : il n'est pas normal de s'user au boulot jusqu'à l'incapacité un jour de reprendre son travail. L'employeur à l'obligation de prévenir les risques et une obligation de résultat. Il ne peut pas dire « J'ai fait ci...J'ai fait ça... ». Non ! ça doit marcher...en cas d'échec il est responsable. L'agent qui aurait subi les conséquences des négligences de l'employeur est en droit d'attaquer l'employeur en justice qui alors devra payer sur ses biens propres. Mal informés, des agents confrontés à l'usure professionnelle pense qu'il n'ont pas d'autre solutions que de continuer à travailler car s'arrêter de travailler serait pour eux des difficultés matérielles en plus qui viendraient s'ajouter à leurs problèmes de santé. Pour les agents confrontés à cette situation, il est possible de demander

la reconnaissance de la maladie professionnelle. Au niveau du droit dans la fonction publique territoriale, c'est à l'agent de prouver que ce dont il souffre est lié à son activité professionnelle. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur l'avis de médecins et de spécialistes. Un certain nombre de pathologies sont reconnues dans d'autres fonctions publiques et peuvent servir de référence. Lorsque vous constatez que votre santé se dégrade en raison de votre travail, il ne faut pas hésiter à demander cette reconnaissance de la maladie professionnelle. Une fois accordée, tout événement lié à cette maladie est pris en charge par l'employeur : soins, examens et arrêt de travail.

Ces demandes devraient inciter l'employeur à accélérer la mise en œuvre de la prévention car c'est lui qui paie. Trop souvent on voit des soins et arrêts maladie pris en charge sur les cotisations sociales des agents (sécurité sociale, mutuelles) et des agents tomber en demi traitement après 3 mois de congé maladie alors que le coût devrait être assumé par l'employeur. **N'attendez pas d'être complètement cassés, agissez avant. Vous pouvez nous contacter pour vous aider dans vos démarches....**

## Médecine Préventive.....

Le médecin de prévention a dans ses tâches notamment le suivi des agents au moyen de visites médicales et doit utiliser un tiers de son temps à la prévention dans les services. Sur ce dernier point, le travail effectué devrait faire l'objet de rapports communiqués à la direction du CCAS et également au CHSCT. Le médecin de prévention n'a jamais apporté d'éléments de travail au CHSCT dont il est membre de plein droit. Depuis maintenant 7 ans, nous prévenons systématiquement le médecin de prévention en lui communiquant les alertes que les membres du syndicat SUD adresse à la direction du CCAS....nous n'avons jamais eu de retour de la médecine préventive. ....Il faut que cela change !!!! Soit le médecin de prévention ne dispose pas assez de temps pour se consacrer à la prévention dans les services et cela peut s'entendre. Soit c'est autre chose qui bloque. Dans tous les cas, il faut y remédier le plus rapidement possible.

## Cosat.....Suite

Après la divulgation par le syndicat SUD, d'un vol de cadeaux de Noël dans un entrepôt par un administrateur FO ville de Toulouse\* au Conseil d'Administration du COSAT constaté par un agent d'une société de gardiennage, Il semblerait que les confusions entre le bien collectif et le bien individuel serait une pratique bien plus large si l'on en croit un article paru dans « La Dépêche » paru le 9 octobre avec ce titre « Abus de confiance : du rififi chez Force Ouvrière » où l'on apprend que le Secrétaire général du syndicat FO ville de Toulouse serait maintenant accusé d'abus de confiance envers son propre syndicat et de captation de fonds notamment sur les cotisations des adhérents...En attendant le conseil d'administration du COSAT se réduit à peau de chagrin en raison des nombreuses démissions qui sont intervenues. Pour y voir plus clair et par souci de transparence, il faudrait informer les adhérents du COSAT sur la constitution réelle de ce conseil....mais la transparence, comme nous l'avons constaté à plusieurs reprises ce n'est pas le fort de la maison. **Se pose bien sûr la question du fonctionnement général du COSAT, élus à la mairie de Toulouse et administrateurs encore au COSAT vont-ils pouvoir décentement continuer à agir comme si de rien n'était ?.....A suivre.**

\* Nous parlons dans cet article du syndicat FO ville de Toulouse qui ne doit pas être confondu avec le syndicat FO du CCAS...

## Fonctionnaires à la retraite qui travaillent au CCAS

Effet des dernières contre réformes sur les retraites, on voit d'anciens collègues à la retraite reprendre du service au CCAS. On comprend ces agents qui confrontés à des retraites insuffisantes ont besoin de travailler à nouveau. Cependant, ce retour dans les services est potentiellement source de problèmes. Ces agents reprennent le travail sur du temps aménagé et ne sont pas confrontés, comme les autres agents, aux mêmes conditions de travail. Cela peut constituer une cause de divisions dans les services qui pourraient mettre à mal les collectifs de travail. L'âge de la retraite n'est pas sorti d'un chapeau. Il constitue l'âge à partir duquel les problèmes de santé importants risquent de se manifester. Il y a 10 ans lors du dernier mouvement sur les retraites, l'âge à partir duquel 50% d'une classe d'âge rencontrait des problèmes de santé importants était 63 ans. Le risque pour ces agents qui reprennent le travail est de ne pas connaître de temps pour eux en bonne santé hors du travail. Quand aux plus jeunes qui cherchent un emploi, ils risquent de rester plus longtemps au chômage. **Il faudra bien un jour arrêter ce cycle infernal en renouant avec la lutte collective pour obtenir :**

- le retour à 37 ans et demi de cotisation pour une pension complète.
- des augmentations de salaires pour partir avec une retraite décente.
- la création de postes pour permettre la sortie du chômage de ceux qui sont en recherche d'emploi : jeunes et moins jeunes.

**Nous pouvons le faire !!!! ....A suivre**

**Solidaires**  
Union syndicale

**Solidaires**  
**SUD**

Tel : 05 61 58 85 39

Adresse internet : [sudct31.ccas@gmail.com](mailto:sudct31.ccas@gmail.com)

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