

## **CTP Février 2013 sur la résorption de la précarité au CCAS**

**Collectivités  
Territoriales  
CCAS – CTMR**

La question centrale de ce CTP était la réduction de la précarité. Un CTP s'était tenu sur cette question en 2011 avec l'engagement de la direction de tenir un CTP par an sur cette question.

Le syndicat SUD a alerté l'administration sur l'obligation qui lui était faite d'intégrer dans sa démarche de réduction de la précarité au CCAS, **les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations**. Cette loi rend obligatoire la création d'un plan prévisionnel pluriannuel de résorption de la précarité par des intégrations de personnels contractuels. **Il s'agit d'un dispositif ponctuel qui offre une perspective d'intégration dans la fonction publique pour les agents présents dans le service public au 31 mars 2011 ou les agents ayant connu une fin de contrat entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011**. Ces mesures ne concernent pas les autres contractuels qui sont en poste mais qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté et sont arrivés après le 31 mars 2011. La précarité a encore de beaux jours devant elle dans la fonction publique car cette loi n'empêche pas les collectivités de créer de nouvelles générations de précaires et n'impose pas aux collectivités de titulariser les personnes qui ont les critères fixés par la loi.

Au niveau du CCAS, la direction s'est déjà engagée dans la voie de la résorption de la précarité en particulier pour les contractuels de longue durée depuis 2011. Cette loi va permettre de formaliser un peu plus les choses et de définir des objectifs pour les années à venir.

La résorption de la précarité est un enjeu important pour les agents concernés et également pour les agents titulaires dans les services. La direction a tout intérêt pour la stabilité des équipes et la qualité du service rendu à favoriser l'intégration des agents dans le statut de la fonction publique.

**Il faut en finir avec la valse des contractuels dans certains services et les traitements dont ils font l'objet du fait de leur précarité notamment le chantage à l'emploi s'ils n'acceptent pas les conditions de travail qu'on leur impose. Moins de précarité ne peut qu'inciter également la direction du CCAS à s'engager résolument sur la voie de la prévention pour sécuriser les agents dans leur travail et améliorer les conditions de travail.**

**Nous nous excusons pour la présentation tardive de ces informations. Il n'est jamais trop tard pour bien faire d'autant plus qu'il n'y a pas eu par ailleurs d'informations complètes données aux agents sur le contenu de ce CTP...**

**En dernière page, Informations sur la participation du CCAS à la couverture santé et prévoyance....**

## Conditions d'intégration des contractuels

Nous avons vu que la première condition était d'être en poste au 31 mars 2011 dans le service public ou d'avoir connu une fin de contrat entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011.

La deuxième condition est la durée de contrats dans la fonction publique. L'agent doit pouvoir justifier d'une durée de services effectifs de 4 années en équivalent temps plein soit au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2012 soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel il postule. Dans ce dernier cas au moins 2 des 4 années de services exigées doivent être accomplies au cours des 4 années qui précèdent le 31 mars 2012.

Les contrats à 50% sont considérés à temps complet. Les contrats inférieurs à 50% sont considérés comme des emplois à  $\frac{3}{4}$  temps.

## Sélection Professionnelle : le chemin est long et incertain.

Exception faite des agents recrutés en échelle 3 (adjoints techniques, agents sociaux, adjoints administratifs) pour lesquels le recrutement est réalisé sans examen, les autres cadres d'emploi de toutes les filières (technique, administrative, médico-sociale, animation) de la catégorie C à la catégorie A doivent passer devant un jury dans le cadre d'une sélection professionnelle. Pour le CCAS nous avons repéré une profession qui ne peut accéder à la titularisation par voie professionnelle : il s'agit des assistant(e)s sociaux.

Cette sélection se fait par un jury. Le choix fait par le CCAS est a priori d'organiser les jurys de sélection sauf si une solution meilleure peut être proposée par le Centre de Gestion du 31. La nomination dépendra de la programmation des jurys dans le temps c'est le CCAS qui définit le rythme par la programmation des jurys.

Les agents reçus sont inscrits sur une liste d'aptitude. Cela ne veut pas dire qu'ils sont titularisés. **La collectivité effectue son choix dans la liste d'aptitude et décide de nommer ou pas selon son bon vouloir.**

## Plan pluriannuel proposé par la direction du CCAS

**En 2013** : la direction propose de recevoir tous les agents contractuels de longue durée intégrables sans sélection professionnelle, il s'agit des agents de l'échelle 3. Il y a 16 agents sur 22 agents présentant les conditions qui sont intégrables sans jury de sélection. Les agents seront reçus par la DRH sur l'année 2013 pour une sorte d'entretien d'embauche pour tester les motivations des agents et leur adaptation au poste qu'ils occupent. Concernant des contractuels de longue durée cette précaution est assez déconcertante : si les agents ne voulaient pas travailler au CCAS et n'avaient pas les compétences requises ils auraient été remerciés ou alors il y a un problème quelque part....

Ensuite le CCAS donne la priorité à l'intégration sur les postes qualifiés pour lesquels il y a des difficultés de recrutement. Ainsi pour 2013, la priorité porte sur le recrutement des auxiliaires de puériculture pour lesquels il y a de nombreux postes vacants. Le plan prévoit 13 embauches d'auxiliaires de puériculture pour 2013.

**En 2014** : intégration de 2 agents des services techniques hors échelle 3.

**En 2015** : intégration d'un agent de la filière administrative est planifié, plus un autre agent de la collectivité dont on ne connaît pas aujourd'hui le cadre d'emploi.

**Suite à ce CTP, nous avons par tract demandé aux agents concernés de se signaler auprès du syndicat SUD pour être sûr de ne pas être oublié dans la démarche. Lors du CTP une réunion a été demandée par les représentants du personnel pour comparer les références des personnes concernées identifiées par la DRH et par les organisations syndicales. Cette réunion a permis sur la base des informations des uns et des autres de modifier la liste des agents remplissant les conditions.**

## **Recrutements au CCAS**

L'administration a réaffirmé le rôle central joué par la DRH en matière de recrutement. Le CCAS et sa DRH devient l'employeur prenant ainsi le pas sur les directions de service qui avaient tendance à faire ce qu'elles voulaient dans ce domaine. C'est tant mieux car combien de bons professionnels ont été perdus pour le CCAS sous des prétextes qui professionnellement ne tiennent pas.

La volonté de la direction est celle-là, mais la réalité du terrain est encore toute autre, et notamment, en matière de recrutement des contractuels qui est essentiellement réalisé par les directions de service.

La fonction recrutement du CCAS se structure notamment avec la publicité interne sur les postes ouverts au recrutement. Les postes vacants sont normalement visibles par les agents du CCAS sur les notes de service à condition d'être mises à disposition des agents. Le CCAS cherche à recruter des auxiliaires de puériculture (au moins 20) et des agents sociaux pour lesquels il y avait 30 postes vacants en février. Le CCAS privilégie le recrutement des agents en poste (80%). Les agents contractuels du CCAS reçus à un concours sont recrutés à 99%.

## **Attention au clientélisme !!!**

**Le plan prévisionnel pluriannuel de titularisation est constitué...Jusque-là tout va bien....Les complications sont à venir...**

En effet, cette loi permet de contourner le mode de recrutement par voie de concours et liste d'aptitude pour certains cadre d'emploi notamment de catégorie B et A et ceci en 2 étapes :

- Première étape recrutement de contractuels sur des postes qui devraient être attribués à des personnels titulaires, stagiaires ou sur liste d'aptitude. Ce choix de gestion des postes libres peut permettre la mise en place et l'entretien du clientélisme. Ce qui dans certains services entraîne des dysfonctionnements importants du fait du manque d'indépendance des agents de la main qui les recrute et parfois du manque de compétences.
- Deuxième étape intégration sans concours des agents contractuels en poste par l'intermédiaire d'une loi dite de « régulation » comme celle de mars 2012.

## **Cellule de reclassement**

**La création d'une cellule de reclassement est une demande de SUD depuis plusieurs années.** L'administration actuelle avait donné son accord de principe mais jusqu'à ce jour on ne voit rien venir. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de reclassement effectué par le CCAS. L'existence d'une telle cellule permettrait de systématiser la recherche de reclassement pour les agents en attente lorsqu'il y a de nouveaux postes vacants.

## **Emploi d'avenir (EA)**

Le CCAS met en place des emplois d'avenir. Il s'agit de fournir une première expérience professionnelle à des jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou avec diplôme habitants d'une zone difficile. La personne est rémunérée au SMIC (75% financé par l'Etat, 25% pris en charge par le budget de la ville). Le CCAS s'est fixé l'objectif de 10 à 15 emplois d'avenir dans un premier temps. Les emplois d'avenir doivent être encadrés par un tuteur. Le CCAS fait appel au volontariat (un tuteur pour chaque jeune). Il n'y pas de rémunération supplémentaire pour le tuteur. Les jeunes sont suivis par la mission locale. L'intention du CCAS est d'intégrer des EA dans les secteurs Petite Enfance, Personnes Agées et Services techniques. La direction a bien précisé qu'il ne s'agissait pas d'un effet d'aubaine pour remplacer des personnels. **SUD a interrogé la direction sur la capacité des tuteurs à encadrer quand on connaît la contrainte de la charge de travail dans les services.** Il n'est pas dans l'intention du CCAS d'intégrer ces jeunes. En fait il s'agit d'emplois sans avenir...au CCAS.

## **Mutuelles ....participation de l'employeur à la couverture santé**

Le CCAS a produit une note qui fixe les conditions de prise en charge par l'employeur d'une partie de la cotisation santé suivant les mêmes modalités qu'à la mairie en fonction du salaire brut. Elle débute en septembre 1993 à condition d'avoir fourni les informations demandées par l'administration. Les agents contractuels pourront en bénéficier dès leur embauche. Cette dépense serait prise sur le budget de fonctionnement du CCAS abondé par la mairie. L'agent va devoir demander si le contrat qui le lie à l'organisme est labellisé ou non car une mutuelle ou une compagnie d'assurance n'a pas forcément obtenu ou demandé la labellisation des contrats qu'elle propose. En conséquence, vous pouvez avoir souscrit un contrat qui n'est pas labellisé. L'organisme peut vous proposer d'échanger votre contrat actuel contre un autre labellisé. Attention ! Le coût risque de ne pas être le même, plutôt à la hausse et les garanties modifiées. Il convient d'être vigilant. Il se peut que votre organisme n'ait pas demandé la labellisation pour ses contrats. Dans ce cas, vous pouvez essayer de négocier une réduction de votre cotisation à hauteur de la participation que vous aurez versée votre employeur.

## **Mutuelles suite ....participation de l'employeur à la couverture prévoyance ?**

Qu'est-ce que la couverture prévoyance ? En principe il s'agit d'une couverture qui permet de faire face aux événements de la vie privée et professionnelle, comme les maladies ou les accidents entraînant un arrêt de travail, une invalidité ou un décès et qui propose une compensation de la perte de revenu ou le versement d'un capital. En 2014, la participation de l'employeur au coût de la couverture prévoyance devrait être mise en œuvre à la mairie. L'administration du CCAS s'est engagée à examiner si le même dispositif pour la prévoyance pourrait être mis en œuvre au CCAS en 2014...**A suivre.**