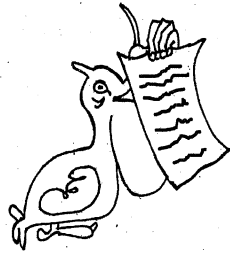


Collectivités territoriales  
CCAS - CTMR  
Toulouse

## Evolution des effectifs pour l'année 2013



### **Transformation d'un poste d'Ingénieur Informatique en poste de Technicien pour assurer la fonction d'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection).**

Cette création répond à une demande que le syndicat SUD a formulée depuis longtemps. Le fait qu'elle aboutisse est un point positif. Jusqu'alors la Fonction n'était que partiellement assurée par un agent qui n'était pas spécifiquement dédié à cette tâche. Ce nouveau technicien sera placé sous l'autorité de la DRH et sera hiérarchiquement indépendant de la direction des services techniques contrairement à ce qui prévaut aujourd'hui. Ce point est important, nous avons particulièrement insisté sur cet aspect car cet agent doit être sécurisé dans sa fonction. Il sera chargé notamment d'évaluer dans tous les services du CCAS la sécurité des lieux de travail, d'alerter la direction sur les risques et de faire des propositions d'amélioration de la sécurité des lieux de travail.

Cependant on ne peut que constater que le service informatique est encore une fois négligé car on supprime un poste dans ce service alors qu'il y a des besoins. Nous avons demandé notamment le remplacement des absences d'un agent qui exerce des responsabilités syndicales et n'est présent que 2 jours par semaine dans le service. Le non-remplacement constitue une non-reconnaissance du fait syndical et met en difficulté le personnel du service.

**Création d'un poste d'Assistant socio-éducatif pour la mission domiciliation au service Aide et Actions sociales.** Elle satisfait la demande des agents des services de l'Aide et Action Sociale portée par le syndicat SUD (CTP 6 octobre 2012). Le poste de contractuel à temps plein est transformé après 2 ans d'activité en poste sous statut.

**Transformation d'un poste d'auxiliaire en poste d'EJE à la crèche Empalot.** C'est la deuxième crèche pour laquelle il y a ce type de transformation de poste. Les professionnels auxiliaires de puériculture ne voient pas ces opérations d'un bon œil. De fait ce dispositif retire du temps de présence d'auxiliaire de puériculture auprès des enfants alors que l'actualité

de ces derniers mois a mis en évidence un manque important d'auxiliaires de puériculture. La crainte est également de voir ces agents plus attirés par le bureau que par le travail auprès des enfants.

**Création d'un poste de nuit d'Agent Social à l'Ehpa 7 Deniers,** ce qui nécessite le recrutement de 2 agents supplémentaires. Les problèmes rencontrés dans ce service ces derniers mois et sur lesquels le CHS a été activé ont permis de mettre en évidence plusieurs dysfonctionnements dont l'insécurité de l'agent de nuit seul sur ce site. Il y aura maintenant 2 agents chaque nuit présents sur le site.

**Création d'un poste d'infirmière pour remplir un rôle de coordination entre la ville et le CCAS dans le cadre d'une expérimentation de portage de repas à partir d'un financement de 25% par le CHU.** Le portage de repas est un besoin qui est de plus en plus d'actualité car les personnes âgées veulent rester le plus longtemps possible chez elle. Le portage de repas à domicile favorise ce maintien à domicile. Nous ne pouvons que nous rappeler que le service de portage de repas du CCAS opérationnel jusqu'en 2002 a été arrêté de façon scandaleuse par l'administration de l'époque en présentant la grève de 2002 comme responsable de la fermeture de ce service au mépris des besoins des toulousains.

**Création d'un poste d'adjoint administratif à la DRH.** Les services de la DRH pour répondre aux besoins des agents et d'une véritable politique de gestion des ressources humaines a besoin de s'étoffer. Nous espérons que les agents du CCAS bénéficieront de cet apport de ressources pour répondre à leur besoins d'information et de suivi de leurs dossiers.

**Création d'un poste d'adjoint administratif aux Services Techniques.** Nous avons proposé un audit sur ce service pour notamment évaluer l'organisation et les besoins. Nous n'avons pas été entendus sur cette question qui reste cependant d'actualité. Dernier événement en date, le recrutement sur un poste de technicien d'un agent contractuel non titulaire du concours de technicien. Il est incroyable que dans ce service on n'arrive pas de façon récurrente à recruter sur liste d'aptitude ou par mutation pour occuper un poste de technicien !

**Toutes ces créations de postes sont globalement des bonnes nouvelles même si elle restent bien en-deçà des besoins.**

## **Refus de création d'un temps plein pour le poste d'assistante sociale du personnel en 2013**

A l'heure des restrictions budgétaires..., le choix du social pour le personnel n'a pas été fait.

Pour rappel, suite à une demande de notre syndicat plusieurs fois renouvelée auprès de nos directions successives, Mme Touchefeu avait annoncé en Octobre 2010 la création d'un poste d'assistante sociale pour le personnel à ½ temps. Nous avons avancé que ce mi-temps pour une collectivité de 1400 agents ne serait pas suffisant. Mme Touchefeu avait alors répondu qu'un bilan serait fait après 6 mois. L'activité de l'assistante sociale du personnel durant les 18 mois écoulés a confirmé nos inquiétudes. Lors du CTP, le besoin et l'activité ont été confirmés par la Direction...mais il n'y aura pas d'augmentation du temps de travail... « Pas les moyens » ... nous répond la Direction... ???

C'est faire peu de cas de la réponse à donner à la demande sociale des agents. C'est également ne pas prendre en compte les conditions de travail de la collègue en poste. Comment ne pas répondre aux demandes des agents en difficulté ? Cela n'est pas possible, l'agent en poste prend sur lui depuis des mois. La prise en charge des agents s'effectue dans des conditions difficiles et insatisfaisantes. **Faudra-t-il attendre un signalement de souffrance au travail en raison de la surcharge de ce demi-poste pour répondre à la situation ? Ce serait un comble !!!!**

## **Accès à l'échelon exceptionnel pour les agents à l'échelle 6 des filières administrative, agents sociaux et animation**

Les agents de la filière technique étaient jusqu'à maintenant les seuls à pouvoir accéder à l'échelon exceptionnel. Cette disparité de traitement entre les filières est en partie abolie. En partie seulement car si toutes les filières pourront accéder à cet échelon cela ne pourra se faire que dans le cadre d'un ratio défini par la collectivité contrairement à ce qui prévaut pour la filière technique pour laquelle l'accès est automatique. L'administration du CCAS a fixé le ratio à 100%. Nous avons bien sûr approuvé cette décision.

## **2012 année bissextile...1 jour de travail en plus sans compensation**

La réponse de l'administration à la demande d'une récupération de cette journée travaillée en plus est négative.

## **Proposition de création d'un demi-poste**

**d'auxiliaire de puériculture** dans chaque crèche qui devrait être portée au budget 2013 de la mairie. Pour le moment rien n'est fait et de plus si cela devait se faire ce serait insuffisant pour couvrir les besoins dans les crèches. **Nous sommes loin des 3 postes d'auxiliaires de puériculture nécessaires au minimum par crèche (voir tract novembre 2012 sur les crèches pour plus d'information).**

## **Evolution du Régime indemnitaire**

La direction a fait la proposition d'augmenter le régime indemnitaire (RI), des agents sociaux et adjoints techniques à l'échelle 3 dans un souci de justice car ils ont le RI le plus bas de la catégorie C. Le RI proposé permet de simplifier les règles d'attribution des primes. En effet, il est déconnecté de la notation et simplifié en instituant 2 forfaits : de l'échelon 1 à 7 le RI sera de 85 euros par mois et de l'échelon 8 à 11 il sera de 170 euros par mois. La direction s'est engagée à maintenir le RI actuel pour les agents qui verraient leur RI diminuer dans le nouveau système.

## **Pour SUD la montagne de l'harmonisation mise en avant avec le RI de la mairie accouche d'une souris.**

Nous avons validé ce RI avec des réserves. Nous aurions pu nous prononcer contre mais nous pensons que les agents concernés n'auraient pas compris ce positionnement. Nous avons validé avec les réserves que nous avons exprimées depuis le début des discussions sur le régime indemnitaire. **Ainsi, la volonté d'harmonisation avec le RI de la ville encore réaffirmée par Mme Sarre directrice du CCAS lors de ce CTP est une illusion.** Alors que le RI de la ville est globalement plus intéressant, elle agite le risque pour certaines catégories d'agent du CCAS peu nombreuses de perdre au change....

**Les agents n'ont pas de visibilité sur l'évolution de leur RI. Nous avons averti la direction que l'absence de négociation globale sur le RI pour toutes les catégories entraînera des incompréhensions et des frustrations à commencer pour les contractuels.**

Pour l'administration il ne s'agit que d'un début mais qui sonne comme une fin quand, dans le même temps, elle rappelle que les contraintes budgétaires ne sont pas les mêmes qu'à la mairie... Nous pensons que le problème de fond reste les salaires et la valeur du point d'indice qui n'a pas bougé depuis 2010. **Les collectivités ont bien compris l'intérêt d'un salaire bloqué : le RI peut permettre d'instaurer le salaire au « mérite » dans la fonction publique en s'appuyant sur la définition d'objectifs individuels avec tout ce que cela comporte d'injustices. Il s'agit d'une volonté exprimée et mise en œuvre par Sarkozy pour casser le service public qui visiblement n'est pas remise en cause. Pour le moment, le CCAS n'a pas fait ce choix...**

### Cellule de prévention

SUD a demandé que soit créée une cellule de prévention conformément à la possibilité qu'offre le décret de mars 2012. Cette cellule permettrait de coordonner les ressources du CCAS pour mettre en œuvre une politique de prévention des risques. Il est nécessaire que les personnes ressources au niveau du CCAS travaillent ensemble. Pour exemples sans être exhaustif : médecin du travail, psychologue ergonomiste, assistante du personnel etc... Nous avons demandé qu'une définition des liens fonctionnels entre les membres de cette cellule soit établie et soit lisible par tous les agents du CCAS.... **A suivre**

### Cellule de reclassement

Depuis plus d'un an le principe de la tenue d'une cellule de reclassement a été retenu par l'administration. Cependant on ne voit rien venir alors qu'il y a des agents en attente de reclassement depuis longtemps. La Présidente est intervenue pour dire que tout agent doit pouvoir changer de service notamment en fin de carrière en prenant en compte la carrière de l'agent et la pénibilité du travail. **Très bien encore une fois, et les actes c'est pour quand ???**

### Agents De Prévention (ADP) et Coordinateurs de Prévention

Le Document Unique (DU) qui détaille toutes les sources de risques et définit un plan d'action par rapport à tous ces risques doit être présenté aux représentants du personnel en décembre. Les ADP sont chargés notamment de la tenue de ce document et doivent le mettre à jour. A ce jour les ADP n'ont pas été nommés et n'ont pas reçu de formation. Nous demandons des moyens propres aux ADP pour qu'ils réalisent leur mission : lettres de mission, décharges de service, accès à l'information et à la formation permanente. **De l'expérience passée des ACMO qui est un échec patent il faut tirer les conclusions pour ne pas répéter les erreurs passées.** La principale difficulté rencontrée est la pression exercée sur le lieu de travail pour ne pas être détaché sur cette fonction. Une autre est l'isolement de ces agents dans leur service. C'est pour cela que nous demandons la création de postes de coordinateurs de prévention pour apporter un soutien aux ADP dans leur fonction. **A ce jour, rien n'est prêt pour janvier 2013 date officielle de la mise en œuvre du document unique** (voir le Petit Bulletin des Conditions de Travail et de la santé au travail de novembre 2012).

### Organigramme de l'Accès aux droits

Cet organigramme n'avait pas été validé lors du dernier CTP. L'association des agents à l'établissement de cet organigramme a été demandée. Elle a été réalisée mais le résultat n'est pas celui attendu par les agents car l'organigramme ne restitue pas l'ensemble des liens fonctionnels entre les agents et certains postes de travail n'apparaissent pas. Le débat qui a suivi a permis de se rendre compte que l'administration et les agents ne mettaient pas le même contenu dans les organigrammes. L'incompréhension levée les décisions suivantes ont été validées :

- L'organigramme général des services sera modifié.
- L'additif lu en séance sera porté au PV de la séance sur demande des organisations syndicales.
- **Création d'un projet de service.** C'est ce projet qui permettra de définir de façon exhaustive tous les liens fonctionnels. Ce travail se fera avec la participation des agents. L'administration tranchera sur le contenu final du projet.
- **Création des fiches de poste.**
- Le tableau des effectifs sera annexé au PV de ce CTP.

### Construction de la nouvelle blanchisserie où en est-on ?

Le CCAS a fait appel à un assistant à maîtrise d'ouvrage pour réaliser le cahier des charges de la construction de la nouvelle blanchisserie. Cette assistance avait fait une estimation du budget global de ce projet. Les réponses des entreprises à l'appel d'offre présentaient des coûts au moins 2 fois supérieurs à l'estimation. Le marché a été déclaré infructueux et il faut relancer un nouveau marché. L'administration soupçonnant à juste titre une entente entre les entreprises a décidé de relancer le marché sous la forme de plusieurs lots. On passe donc d'une solution clé en main fournie par un seul prestataire à plusieurs interlocuteurs. Ce projet va nécessiter une bonne coordination et un suivi des travaux au jour le jour. Cette décision a pour effet de mettre dans la boucle les Services Techniques avec une part de responsabilités importantes. **Nous avons interrogé la direction sur la capacité des Services Techniques à suivre au mieux ce projet compte tenu de toutes les réserves que nous avons exprimées sur ce service (voir demande d'audit par SUD refusée).** La direction va réfléchir sur cet aspect et pourrait envisager de faire appel à de nouvelles ressources pour suivre le projet. Le retard de ce projet est lourd de conséquences sur les conditions de travail des agents de la blanchisserie et également des agents du site central. En effet les agents du site central attendent un réaménagement des bureaux depuis des années pour en finir avec des conditions de travail difficiles (bureaux sans ouvertures, problème d'aération, promiscuité etc...). Il faudra attendre au mieux fin 2014 (estimation d'aujourd'hui)...

## Plan de formation année 2013

La direction a réaffirmé les priorités d'utilisation du budget formation : formations qualifiantes, management, amélioration des conditions de travail. **Les formations qualifiantes représentent 40% du budget formation. Elles sont généralement assorties d'une obligation de servir au CCAS et concernent les cadres en secteur Personnes Agées, infirmières, AS, AMP. Nous avons à nouveau alerté sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail dans les services. Le CCAS a du mal à recruter et à conserver les agents en postes. Former ne suffit pas.** La direction s'est engagée à restituer un bilan sur la durée de la carrière d'une infirmière au CCAS. On pourrait faire la même chose pour les AS. Le risque est de devoir former en permanence dans ces profils de poste avec un impact important sur le budget formation. Ce qui de fait empêche d'autres personnels de bénéficier de formations. Nous avons demandé des précisions sur les formations de management en direction des infirmières dans les Ehpa et Ehpad. Les infirmières ont un rôle d'encadrement des équipes de soins mais on constate sur le terrain que la tentation est grande d'élargir leur responsabilité au-delà du service de soins. Mme Sarre directrice du CCAS a précisé qu'une infirmière pouvait être amenée de façon ponctuelle à subvenir à l'absence de la direction de service mais qu'il ne peut s'agir d'un fonctionnement normal.

La demande que nous avons faite de réserver une partie du budget formation à des formations hors priorités pour ne pas démobiliser les agents a été entendue mais de façon marginale environ 4% du budget formation dont le montant total est de 241 000 euros.

## Organigramme de l'EHPAD Le Repos

L'expert désigné par le syndicat CGT a fait les frais d'une incompréhension car elle s'est attirée une remarque désobligeante et disproportionnée de la part de la Présidente. Cependant le débat a permis de mettre en évidence qu'il y a un décalage entre la présentation de l'organisation du service par l'organigramme et la réalité du terrain dont l'expert a apporté le témoignage. La décision arrêtée est l'ajournement de la validation de l'organigramme dans l'attente d'une clarification.

## Gratuité des repas dans les EHPA

Alertée sur les difficultés financières rencontrées par les agents dans les Ehpa et le coût que représente le repas (3,60 euros) alors que de la nourriture est régulièrement jetée sans avoir été touchée, la direction du CCAS a répondu qu'il n'y avait pas de disposition réglementaire et pas de délibération de la collectivité sur cette question. Toutefois la Présidente demande à ce qu'une évaluation soit faite sur le gaspillage et demande à considérer ce qui pourrait être fait pour l'éviter. On peut penser qu'une gestion plus précise peut permettre d'éviter les gros gaspillages mais il restera toujours des repas supplémentaires. **La collectivité peut prendre la décision de permettre aux agents de prendre ces repas plutôt que de les jeter par délibération si nécessaire ...A suivre.**

## Bulletin d'adhésion :

### J'adhère, je participe

NOM : ..... PRENOM :  
.....

GRADE : ..... CATEGORIE : .....

Titulaire :  OUI -  NON

SECTION SYNDICALE : **CCAS de Toulouse**

Adresse personnelle : .....

SERVICE :  
.....  
.....

Tel personnel :  
.....

Tel professionnel :  
.....

Adresse Internet perso :  
.....

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 : [sud@ccas-toulouse.fr](mailto:sud@ccas-toulouse.fr)

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

**SUD CCAS—CTMR 2 bis rue de Belfort 31000 Toulouse**

Tel : 05 61 58 85 39 (boite vocale)

Permanence le jeudi matin

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