


Décembre 2011

Collectivités territoriales
CCAS -CTMR

Fin des contractuels exploitables et corvéables à merci ???



Le CTP du 21 octobre avait pour sujet unique la résorption de la précarité au CCAS. La direction du CCAS a présenté au cours de ce CTP le travail effectué au CCAS pour résorber la précarité. La nécessité de réduire la précarité est une demande formulée par Sud à plusieurs reprises ces dernières années. En raison de l'éclatement géographique des services, il est difficile d'avoir une idée exacte de la situation. A cette difficulté s'ajoutait la volonté de l'ancienne administration de rendre cette situation opaque pour maintenir les choses en l'état. **Aujourd'hui, le CCAS est sorti de ce positionnement et on ne peut que s'en réjouir d'une part pour les agents qui sont ou vont être intégrés et d'autre part pour les collectifs de travail et le service public.**

Le travail entrepris par la direction du CCAS depuis 2008 matérialise la volonté de tourner la page de l'utilisation des contractuels comme variable d'ajustement et montre bien qu'il est possible de faire autrement. Le maintien dans la précarité, a été un levier puissant largement utilisé pour briser les résistances des agents qu'ils soient contractuels ou titulaires. Certaines directions de service ont utilisé à l'envi cette opportunité pour imposer certaines organisations du travail défavorables aux agents avec des conséquences sur le bien-être au travail et sur leur santé. C'est ainsi que des collègues sont restés contractuels pendant des années. **Toutefois, le problème est encore loin d'être réglé car dans certains services la gestion des contractuels n'évoluent pas et la précarité est toujours de mise.** Le principe de la tenue d'un nouveau CTP en 2012 sur la résorption de la précarité est retenu pour assurer un suivi des actions entreprises.

Dans ce CTP d'octobre 2011, Sud est intervenu pour mettre en évidence des sources de précarité au niveau de la gestion du personnel et faire des propositions.

Agenda

Réunion sur le
Régime Indemni-
taire le
07/02/2012

Instances

CHSCT CTMR
le 16/12/2011

CHS Titre III le
03/01/2012

Conseils syndi- caux

15 /12/2011

26/01/2012

01/03/2012

29/03/2012

Protocole du 31 mars 2011:

L'action de résorption de la précarité entreprise par le CCAS se déroule alors qu'un protocole « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi dans les 3 fonctions publiques » entrera en vigueur à partir de janvier 2012 au niveau national. **Solidaires a participé sans illusions aux discussions pour faire des propositions pour mettre fin à la précarité. Solidaires a refusé de signer ce protocole qui s'appliquera dès janvier 2012.** Ce protocole ne permet pas d'étendre le champs des titularisations. Il ne permet pas de rendre automatique la titularisation des contractuels. Par contre, il permet sous prétexte d'un encadrement plus respectueux des droits des agents contractuels de faciliter et de pérenniser le recours aux CDD et CDI par les employeurs. L'application de ce protocole s'ajoute aux mesures déjà en vigueur qui mettent en danger l'emploi sous statut et de fait le statut de la fonction publique (révision générale des politiques publiques, loi sur la mobilité, la diminution des budgets, la précarisation au niveau des salaire et des postes). En clair, les employeurs ne seront qu'incités mais pas obligés de recourir à l'emploi statutaire. **Le risque à terme est une marginalisation des agents sous statut et une régression des conditions de travail et de vie de l'ensemble des agents de la fonction publique.**

Vous pouvez consulter sur le Blog : <http://sud-ccas-toulouse.eklablog.com> l'ensemble des tracts diffusés par notre syndicat et bien d'autres informations.

Données chiffrées de la résorption de la précarité :

La DRH a présenté un document de synthèse en séance sur l'évolution de la précarité et les actions menées pour la résorber.

2008-2010 : 162 agents ont été mis en stage sur l'ensemble du CCAS (territorial, hospitalier). 71 agents ont fait l'objet d'un recrutement direct. 91 agents ont été mis en stage après avoir passé un concours. Pour ces derniers, il est important de souligner l'effort qu'ils ont fourni et également les moyens mis en œuvre par la direction du CCAS pour passer certains concours (formation). 104 agents territoriaux sont passés stagiaires sur cette période. 50 % ont été recrutés directement sans passer un concours. 55 agents avaient plus de 2 ans d'ancienneté. Il est à noter que l'intégration a été forte également pour les agents qui ont moins de 2 ans d'ancienneté (49 agents). Ainsi 20 agents ayant moins de 12 mois d'ancienneté sont concernés par ce recrutement.

2011 : Cette année, 41 agents ont été mis en stage sur l'ensemble du CCAS (territorial, hospitalier). 35 agents pour le territorial dont 17 recrutements directs et 18 recrutements par concours. 15 agents ont plus de 2 ans d'ancienneté. 13 agents ont de 1 an à 2 ans d'ancienneté et 7 agents moins de 12 mois.

Traitement des cas particuliers

Aujourd'hui, 16 agents ne sont pas intégrables pour des questions juridiques. Ces personnes ont une ancienneté variant entre 4 ans et 8 ans. Certains de ces agents sont sur des postes qui nécessitent l'obtention d'un concours. En cas d'échecs répétés le CCAS adoptera une position au cas par cas. Pour Sud il est nécessaire qu'une réelle transparence soit observée dans ces situations. Autres cas particuliers : les agents étrangers en attente de l'obtention de la nationalité française. Les délais pouvant être longs, la possibilité de mettre ces agents en CDI de la fonction publique a été évoquée. Sud est opposé d'une façon générale à l'utilisation des CDI car ils constituent une menace pour le statut des agents de la fonction publique mais dans ces cas précis, la proposition de CDI à ces agents peut constituer une solution d'attente moins précaire que des CDD renouvelés tous les 3 ou 6 mois.

Les perspectives.

Au 01 octobre 2011, il y a encore 252 contractuels sur un effectif titulaire de XXX soit XXX % .

Les prévisions d'intégration pour les années à venir sont de 35 mises en stage par an. **Parallèlement à la résorption de la précarité existante, il est nécessaire de mettre en œuvre une organisation et des moyens pour ne pas créer à nouveau de la précarité.**

Au niveau de l'organisation, le recrutement d'une adjointe au DRH dont une des missions est la résorption de la précarité devrait permettre d'anticiper les situations à condition de disposer d'outils de suivi des services du CCAS.

Le manque de transparence sur l'organisation des services et sur le détail des postes est un véritable obstacle à une réelle appréciation de la situation.

C'est pourquoi nous avons demandé à l'administration de fournir la photographie de l'emploi dans chaque service et d'être en capacité de fournir ces informations assez rapidement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Avant ce CTP, Sud a demandé un état des lieux par service. La DRH n'est pas en capacité de répondre rapidement. Dans la mesure où les actions de recrutement ont été re-centrée sur la DRH, celle-ci doit pouvoir disposer d'outils qui lui permettent d'avoir une représentation de la situation de l'emploi service par service au jour le jour et de communiquer des informations justes.

Pour Sud, La lutte contre la précarité passe par une démarche pour identifier les situations sources de précarité et la mise en œuvre de mesures préventives.

Publicité sur les postes à pourvoir :

La direction s'est engagée à faire une publicité en interne de tous les postes vacants pour favoriser la mobilité et le recrutement. A ce jour, il y avait publicité mais elle n'était pas effective pour tous les postes. Pour favoriser la publicité des postes, chaque poste sera décrit (fiche de poste).

Modification de la composition des jurys de recrutement :

La direction a annoncé la création de jurys de recrutement avec implication des coordinations des politiques publiques (Petite Enfance, Personnes Agées etc..). Nous interrogerons la direction du CCAS sur le rôle effectif donné aux coordinations dans les opérations de recrutement.

Remplacement des temps partiels et des agents absents (maladie, congés, formation):

Nous pensons qu'il est possible compte tenu de l'expérience du CCAS d'estimer des taux d'absences prévisibles par métier et d'en déduire le nombre de postes équivalent temps plein nécessaires au remplacement des agents dans les services. **C'est l'occasion, de reformuler notre demande de création de pools de remplaçants titulaires.** La direction a convenu qu'il s'agit d'une possibilité à envisager et qu'un travail doit être mené pour voir quelle forme pourrait prendre un pool de remplaçants titulaires. Toutefois cette perspective a été limitée au secteur des crèches pour des raisons de ressources financières. Le budget des crèches est en grande partie constitué par des ressources allouées par la mairie. On peut envisager que cette ressource puisse varier pour créer le pool. Il n'en est pas de même pour le secteur personnes âgées dont les ressources dépendent des directives de l'autorité de tutelle (????). Nous ne sommes pas convaincu que ce soit le seul frein à une augmentation des ressources allouées aux maisons de retraites. **Quoi qu'il en soit ce pool de remplaçants titulaires est une nécessité dans les établissements personnes âgées pour assurer la continuité du service auprès de la personne âgée et l'amélioration des conditions de travail.**

Certains agents titulaires d'un concours sont employés comme contractuels alors que des postes sont vacants (exemple : auxiliaire de puériculture).

Utilisation des Structures d'insertion :

Les Services Techniques utilisent une structure d'insertion nommée « Passerelle » comme une boîte d'intérim. Nous pensons que cette situation ne doit pas perdurer car elle génère de la précarité. Au Services Techniques, à la blanchisserie centrale, des personnes venant de la « Passerelle » auraient pu faire l'objet d'un recrutement car des postes sont vacants dans ce service. D'autres personnes de cette structure sont utilisées comme des journaliers par les services techniques. La direction du CCAS s'est engagée à prendre connaissance de la situation et de repositionner un véritable partenariat avec la structure d'insertion allant dans le sens d'une intégration des personnes lorsque cela est possible.

Les temps partiels subis :

Des agents sont titulaires sur des postes à 50%. Cette situation est source de précarité compte tenu du niveau des salaires. Nous demandons que ces situations soient gérées différemment et que l'on propose des emplois temps plein aux agents. Exemple dans les crèches il existe des personnels d'entretien employés sous statut à 50 %. Les agents à 50 % ne cotisent pas à la CNRACL et ne bénéficient pas de la retraite des fonctionnaires qui restent encore aujourd'hui plus avantageuse que celle du privé. Pour cotiser à la CNRACL il faut travailler au minimum 28 heures par semaine.

Les départs à la retraite :

Nous pensons qu'une anticipation est possible lors du départ à la retraite des agents. Ceci éviterait d'avoir recours à des contractuels qui restent sans visibilité sur leur avenir. Cette situation crée de la précarité. **A partir du moment où le CCAS estime que le poste doit être conservé, le recrutement doit intervenir rapidement sur le poste libéré.** Il est vrai que les modifications subies au niveau des retraites conduisent de plus en plus d'agents à différer leur départ. Toutefois, il ne s'agit pas à ce jour d'un choix systématique.

Nous avons observé également que les départs en retraite sont aussi l'occasion de recruter sur d'autres postes, à partir des budgets libérés, des agents en CDD. Il s'agit là encore d'une situation qui crée de la précarité. Alors qu'il suffirait de supprimer le poste libéré et de créer des postes statutaires sur lesquels on pourrait recruter directement des personnes sous statut.

Remplacement des agents en disponibilité :

Nous avons mis en évidence que la façon dont est gérée la mise en disponibilité génère de la précarité pour les agents qui effectuent les remplacements. Là encore, nous pensons qu'en anticipant les situations on pourrait éviter de la précarité aux agents contractuels. Ceci nécessite d'établir une procédure qui fixe les règles et un dialogue avec les agents en disponibilité pour obtenir une visibilité sur leurs intentions.

SUD dans la lutte contre la précarité au CCAS

Depuis des années, SUD est intervenu à de nombreuses reprises pour résorber la précarité en demandant la titularisation d'agents contractuels dans les différentes instances (CTP, CTE) sur les postes vacants ou en demandant la création de postes. Certaines de ces demandes ont abouti grâce à l'opiniâtreté des représentants du personnel et à la mobilisation des personnels dans un contexte où il n'y avait pas de volonté de résorber la précarité.

Aujourd'hui la mobilisation et la vigilance restent nécessaires.

Plan de formation :

Cette question portée à l'ordre du jour du précédent CTP n'avait pu être abordée lors de cette séance. Le plan de formation de 2012 présenté par l'administration a été validé. **Sud s'est abstenu sur ce vote** car nous considérons que les priorités fixées à savoir les formations qualifiantes sur lesquelles il y a un déficit de candidatures notamment dans les secteurs de soins des établissements personnes âgées (infirmières, aides-soignantes) et la sécurité au travail aspirent l'essentiel des ressources du budget de formation. **Nous avons affirmé la nécessité pour les agents qui ne sont pas concernés par ces actions de pouvoir rester mobilisés dans leur activité et acquérir de nouvelles connaissances dont le collectif travail pourra également bénéficier. D'autre part nous ne sommes pas convaincus que les actions de formation continue engagées sur les professions pour lesquelles il y a pénurie avec l'obligation de servir pendant 5 ans constituent une réponse suffisante au problème. En effet, si les conditions de travail et de rémunération ne sont pas améliorées, les départs ne sont pas prêts de s'arrêter.....**

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

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

Montant de la cotisation :

C'est simple. Elle est calculée sur le salaire net. Elle se monte à 0.75% du salaire net. Le salaire net est le montant que vous avez inscrit en bas à droite de votre fiche de paie et qui vous est versé par l'employeur.

Exemple de calcul : vous prenez le salaire net d'un mois normal (hors prime d'assiduité ou de service). Celui-ci est par exemple de 1300 euros. Le calcul de la cotisation est le suivant : $1300 \times 0.75 / 100 = 9.75$ euros. Chaque mois votre cotisation s'élèvera à 9,75 euros.

Déduction fiscale :

Dès réception de votre bulletin d'adhésion nous vous contacterons pour vous apportez des informations sur notre activité et sur votre accueil à la section SUD du CCAS de Toulouse.

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@ccs-toulouse.fr