

CTP du 6 Octobre 2011

Questions discutées en séance :

Organigrammes : (point présenté par la direction)

La direction à rappeler le principe d'organigrammes évolutifs. En CTP a été proposé la modification de l'organisation de la direction finances. L'objectif est de stabiliser les équipes après 2 années d'instabilité. La nouvelle organisation a été discutée avec les agents. 2 contractuels sont employés au pôle comptabilité.

L'organigramme général a été modifié pour la direction des finances et la création de la crèche negreneys.

Le poste de direction des solidarités a été modifié avec prises de fonction de Mr Moore. Il y a recrutement d'un coordonnateur par la ville pour l'exclusion.

Désormais, Mr Bonnemaison de la direction ville petite enfance assistera aux jurys de recrutement dans les crèches du CCAS.

Plan de formation : (point présenté par la direction)

Le vote du plan de formation est repoussé au prochain CTP du 21 octobre. Les priorités existantes déjà pour le précédent plan de formation ont été réaffirmées par la direction :

1. formation qualifiantes pour que des agents du CCAS puissent accéder à des fonctions pour lesquelles le CCAS a des besoins (personnels de soins aide-soignant, infirmiers). Ces formations qualifiantes représentent 30% du budget formation. Deux personnes sont en formation d'infirmière sur 3 ans (coût 100 000 euros par agent) avec obligation de servir pendant 5 ans.
2. formation pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Le budget formation s'élève à 240 000 euros pour l'année 2012.

Pour les CIE (ex CAE), la direction a réaffirmé son attachement à répondre à l'obligation de formation des agents en CIE.

Sud avait demandé lors de la réunion préparatoire du plan de formation, la réservation d'une partie du budget pour des formations transversales et qui n'entrent pas dans les 2 priorités fixées.

La direction renvoie notamment les travailleurs sociaux sur l'offre de formations sur le catalogue du CNFPT.

La direction précise que dans le plan de formation certaines rubriques sont ouvertes pour les agents de tous les services et sur lesquelles les agents peuvent se positionner :

- formation personnelle professionnelle (11 500 euros).
- Communication dans l'équipe (3500 euros + 2500 euros).
- Colloques (2000 euros).
- Gestion du stress/sophrologie (4500 euros).

Mme Touchefeu a demandé un bilan annuel sur les demandes des agents adressées au CNFPT et les réponses données par le CNFPT.

Le plan de formation chiffré sera mis au vote du CTP du 21 octobre 2011.

Prime week-end et jours fériés : (point présenté par la direction)

La prime de week-end et jours fériés est maintenant identique à celle perçue dans l'hospitalier avec un taux horaire de 5,91 euros de l'heure pour tous les agents du territorial (soins, techniques, administratifs). L'entrée en vigueur est effective normalement depuis septembre 2011 avec effet sur la paie d'octobre 2011.

Cette mise en œuvre des primes de week-end et jours fériés identiques à l'hospitalier pour tous les agents du territorial satisfait une demande que SUD n'a cessé d'appuyer.

Régime indemnitaire des Educatrices Jeunes Enfants (EJE) : mise en œuvre au 01/01/2012 (point présenté par la direction)

La direction a réaffirmé sa volonté de déconnecter le RI de la notation. La mise en place d'un régime indemnitaire pour les EJE vient combler une injustice dénoncée par SUD et les agents mobilisés. La direction conditionne la mise en place de ce RI avec une redéfinition du rôle des EJE dans les crèches. L'intention de la direction est de positionner les EJE en tant que cadre intermédiaire. La direction est dans une volonté de convergence au niveau du RI avec le cadre d'emploi des infirmières du CCAS. **Le RI proposé est le suivant : 250 euros brut/mois pour les EJE, 275 euros pour les EJE principal et 300 euros pour les EJE chef.** La proposition de la direction est conforme à ce qui était attendu par les EJE qui ont exprimé leurs souhaits directement à la direction lors d'une réunion avec le syndicat SUD. Lors du débat du CTP, nous avons rappelé que la mise en place de ce RI faisait partie, avec la prime des week-ends et le RI des animateurs, d'un préalable avant toute discussion sur l'ensemble du RI de la collectivité. La direction nous a informé depuis plusieurs mois de son intention de revoir tous les régimes indemnitaires de la collectivité. Nous avons demandé à ce que ce nouveau régime indemnitaire s'inscrive dans une démarche d'harmonisation avec les RI de la ville et la définition d'un calendrier de discussions et de mise en œuvre d'un RI qui converge avec celui des EJE à la mairie en 2014 (fin du délai de mise en œuvre du RI à la ville). Aujourd'hui, les RI mensuels des EJE à la mairie hors prime de service sont les suivants : EJE 500 euros, EJE principal 525 euros et EJE chef 550 euros. En CTP, la direction s'est engagée à proposer un calendrier début 2012 pour discuter de l'évolution des RI de la collectivité. **SUD a voté pour la mise en place de la proposition de la direction sous la condition que début 2012 cela soit revu pour mettre en œuvre la convergence vers le RI des EJE appliqué à la ville.**

Régime indemnitaire des animateurs : mise en œuvre au 01/01/2012 (point présenté par la direction)

Sud a tenu la même position pour ce RI que pour le précédent. La solution proposée par la direction sera rediscutée dans le cadre du calendrier qui sera fixé en 2012 sur le RI au CCAS. La direction s'est basée sur le RI des adjoints administratifs du CCAS en appliquant le RI médian à tous les grades de la nouvelle filière animation du CCAS (2^e cl, 1^e cl, principal 2^e classe, principal 1^e classe) **soit 200 euros mensuels.** Le RI des adjoints d'animation à la ville sera le suivant en 2014 : adjoint d'animation 2^e cl 250 euros/mois, adjoint d'animation 1^e classe 258 euros/mois, adjoint d'animation principal 2^e classe 258 euros/mois, adjoint principal 1^e classe 258 euros/mois.

Contrat d'apprentissage : (point présenté par la direction)

Proposition d'un contrat d'apprentissage au CHT Olivier pour une personne avec handicap. La personne a effectué plusieurs stages au CHT, l'équipe adhère au projet. L'accompagnement est en place pour assurer le suivi de cette personne. Nous avons validé cette proposition.

Diminution de la cotisation CNEPT : (Question de la CGT)

La raison officielle de cette diminution serait l'existence d'un trésor de guerre au CNEPT identifié par la cour des comptes. La CGT a demandé l'augmentation d'autant de la surcotisation volontaire du CCAS. La direction propose que cette question soit portée au prochain CA du CCAS. Ce sujet sera également amené en discussion au niveau de l'UNCASS. Nous avons appuyé cette proposition.

Domiciliation : (Question SUD,CGT,FO) exposé et revendications faits par SUD

La direction du CCAS a informé de son intention de structurer une filière d'accueil pour les personnes en difficulté. Une coordinatrice grande exclusion est recrutée au niveau de la direction des solidarités dont le responsable est Mr Moore. Son rôle sera d'obtenir une meilleure organisation des services et une mise en adéquation des moyens par rapport aux missions.

Par rapport au poste de contractuel, il apparaît que le maintien de ce poste est nécessaire compte tenu de la charge de travail et de la qualité de service rendu qui doit être maintenue. Le service est en équilibre précaire, la moindre absence provoque un allongement du délai de domiciliation ce qui retarde d'autant l'ouverture des droits pour les usagers (pôle emploi, RSA etc...). Pour la direction il n'est pas question de créer de la précarité dans ce service, cette question doit être abordée dans le cadre des réorganisations qui auront lieu avec les services de la ville.

La volonté affichée est d'accompagner les usagers d'une façon cohérente et satisfaisante pour les usagers. Mme Touchefeu a demandé si le travail de présentation réalisé en CTP par SUD pouvait lui être communiqué. Nous communiquerons le bilan effectué par les agents.

Micro-crédit : (Question SUD,CGT,FO) exposé et revendications faits par SUD

Le travailleur social qui s'occupe du micro-crédit est confronté à une charge de travail importante (120 dossiers). La limite supérieure est de 100 dossiers par travailleur social. Le travail avec le crédit municipal est très consommateur en temps. Celui-ci demande un travail sur les dossiers en amont important et se montre très pointilleux sur le traitement des dossiers. Malgré le tri effectué des dossiers sont rejetés et sont adressés par le travailleur social à d'autres organismes qui réalisent des opérations de micro-crédit avec accompagnement social (ex : Croix Rouge). Cette situation peut amener le travailleur social à se censurer au moment de la présentation de dossiers. Du fait de ces difficultés le travail social ne peut être réalisé. Le travailleur ne suit pratiquement que les personnes qui ont des problèmes sur leur dossier. Les autres projets en cours de réalisation ne peuvent être suivis. La demande de l'agent et de reconsidérer le partenariat avec le crédit municipal et des moyens supplémentaires en effectif pour assurer un suivi social correct des usagers dans leur démarche micro-crédit et de créer un poste supplémentaire. L'interrogation existe sur la volonté du CCAS de mettre en œuvre réellement un suivi social au travers du micro-crédit. La direction a réaffirmé sa volonté de continuer cette activité. Pour elle, le partenariat avec le crédit municipal doit être maintenu car il permet d'obtenir des prêts à des taux intéressants. Le CCAS rencontre le crédit municipal 2 fois par an, ces questions doivent être abordées à ce moment-là. La direction convient qu'une des conditions de la réussite du micro-crédit est une forte réactivité de l'accompagnement. La direction relève que les accidents administratifs sont aussi des occasions d'exercer un travail social. Ce n'est effectivement possible que si l'on n'est pas submergé par les tâches administratives de l'ensemble des dossiers à traiter.

La direction convient que le projet de service est à retravailler. La nouvelle coordinatrice à l'exclusion devrait intervenir dans ce dossier pour évaluer l'organisation et définir les ressources supplémentaires à mettre en œuvre pour répondre aux besoins.

Questions sans débats en séance du CTP du 14 avril avec réponse écrite de la direction avant le CTP du 6 octobre :

Ces réponses écrites auraient dû être communiquées avant le CTP du 14 avril pour permettre aux représentants du personnel en CTP de poser les questions en séance dans le cas où les réponses écrites sont insatisfaisantes. La direction en convient et invoque le manque de moyen au niveau de la DRH pour apporter les réponses dans un délai satisfaisant. L'arrivée d'une adjointe au DRH Mme Lopez devrait permettre d'améliorer cette situation. Toutefois, pour le CTP du 6 octobre nous n'avons pas obtenu les réponses écrites promises lors de la préparation CTP du 27 septembre.

Changement d'organisation du travail et avis du C.T.P. (ex : Gaubert).(Question de SUD)

Il est rappelé que le CTP est saisi pour les modifications importantes relatives à l'organisation du travail. Concernant l'EHPAD Gaubert le temps de travail des infirmières a été modifié à titre expérimental avec l'accord des agents notamment pour faire face aux difficultés de recruter du personnel remplaçant. Cette organisation construite sur des journées de 12 heures devra faire l'objet d'un bilan et d'une présentation en séance afin de pouvoir être consolidé. Il convient également de souligner que l'organisation de ce service devra être examinée attentivement par la nouvelle direction de l'EHPAD Gaubert. (réponse administration).

Avec le départ du directeur, nous avons beaucoup de questions à poser sur ce service à la direction...affaire à suivre.

Demande de communication systématique tous les six mois de la liste des postes vacants au C.C.A.S. (demande de SUD).

Il est rappelé que désormais tous les postes vacants font l'objet d'une publicité en interne afin de favoriser la mobilité et de résoudre l'emploi précaire. Une synthèse de ces postes déclarés vacants augmentée de ceux en cours de publicité pourra faire l'objet d'une transmission à terme échu et ce tous les 6 mois dès l'arrivée du DRH Adjoint qui aura en charge le recrutement et la résorption de l'emploi précaire.

Absence de remplacements dans les crèches sur des absences de moyenne durée (ex : Empalot).(Question de SUD)

La gestion des remplacements en crèches et de manière plus globale l'organisation du travail dans ces structures est un dossier prioritaire qui a été confié à la coordonnatrice de ce secteur qui a pris ses fonctions le 1^{er} juillet 2011. Les organisations syndicales seront associées à l'analyse de la situation actuelle et pourront très prochainement formuler leurs propositions.(réponse de l'administration).

Organisation d'examens professionnels pour les agents sociaux, les adjoints d'animations, les adjoints administratifs et les adjoints techniques de 1ère classe. Etant donné que le CCAS a signé une convention avec le CDG31, ces examens sont organisés sur demande de la collectivité. Nous demandons donc que l'administration se positionne. (Question de la CGT).

Dans le cadre de l'organisation des concours et examens professionnels relevant de la Fonction Publique Territoriale le CCAS de Toulouse a passé avec le Centre de Gestion de la Haute Garonne une convention confiant à ce dernier le soin d'organiser ces épreuves à compter du 1^{er} janvier 2011. Chaque année le Centre de Gestion fait un recensement des besoins auprès du CCAS aux fins d'organiser en conséquence les concours et examens. Le CCAS a lors du dernier recensement fait part du nombre d'agents remplissant les conditions réglementaires pour pouvoir passer les épreuves de l'examen professionnel pour accéder au

grade d'agent social de 1^{er} classe afin que le Centre de Gestion puisse prendre en considération cette demande. Pour les autres cadres d'emplois la démarche est identique.

Un pool de titulaires remplaçants devait être mis en place aujourd'hui où en est-on ? et que compte faire l'administration car depuis que cette décision a été prise les travaux n'ont pas avancés. (Question de la CGT).

Depuis le 1^{er} janvier 2009 des agents statutaires ont été recrutés principalement au sein des crèches du CCAS de Toulouse au regard des temps partiels libérés par les agents titulaires (Auxiliaire de puériculture). Il s'agit là d'une action visant à résoudre l'emploi précaire mais ces agents sont positionnés sur un établissement et ne sont pas affectés au regard des besoins (Arrêt maladie, congés annuels, formation ...) sur l'ensemble des établissements d'accueil de la petite enfance gérés par le CCAS.

SUD demande la création d'un pool de remplaçants titulaires est une demande de SUD depuis des années, nous avons reformulé cette demande dès l'arrivée de la nouvelle direction. La direction a mis en place un embryon de pool avec des agents qui pour le moment ne sont pas mobiles. Compte tenu de la situation dans les crèches pour les auxiliaires de puériculture, la création de ce pool est un véritable besoin.

Augmentation de la valeur des tickets restaurants : 8 € (Question de la CGT).

Aujourd'hui la valeur du ticket restaurant est de 7.20 euros dont 50% sont financés par le CCAS. Ce montant est déterminé par référence à celui appliqué aux agents de la Ville de Toulouse aussi dans un souci d'homogénéité l'augmentation du ticket restaurant à hauteur de 8 euros ne peut aujourd'hui être retenue.

SUD a soutenu cette demande.

Pot de départ à la retraite :

- ***Qui finance les pots de départ à la retraite des agents de catégorie A qui ont fêté leur départ au Château Pierre Ducis ?***
- ***Pourquoi les pots de départ à la retraite des agents de catégorie C et B ne se font pas aussi au Château Pierre Ducis ?***
- ***Nous demandons à ce que tous les agents puissent bénéficier du même traitement surtout au moment de leur départ à la retraite. (Question de la CGT).***

Le financement des départs à la retraite des agents du CCAS est géré aujourd'hui au cas par cas sans qu'aucun principe ne soit arrêté. Pour certains agents de catégorie A les pots de départ à la retraite au château situé sur le site de Casselardit ont été financés par l'Administration, pour d'autres agents ne relevant pas de la catégorie A une prise en charge partielle a été assurée par l'Administration.

Pour SUD, la différence de traitement qui est faite entre les agents n'est pas acceptable. La collectivité doit montrer le même niveau de reconnaissance de l'agent en catégorie C à l'agent en catégorie A.

Aujourd'hui y a-t-il dans notre collectivité des agents qui bénéficieraient d'un véhicule de fonction ? (Question de la CGT).

- ***Si oui nous souhaiterions savoir qui ?***
- ***Si non, nous demandons à ce que les agents bénéficiant d'un véhicule de service s'en tiennent à la stricte utilisation pendant les heures de service et non aux conditions d'utilisation d'un véhicule de fonction qui ne sont pas du tout les mêmes.***
- ***Aujourd'hui grand nombre d'agents ont de plus en plus de difficultés pour joindre les fins de mois, il serait très mal venu que le personnel le moins en difficulté financièrement, bénéficie en plus d'un avantage non réglementaire.***
- ***Seul le personnel d'astreinte bénéficie d'un véhicule de service leur permettant de rentrer chez eux pendant cette période d'astreinte.***

La Ville de Toulouse vient de procéder à une clarification de la gestion des véhicules de fonctions pour ses agents. Le CCAS adoptera une position commune et les représentants du personnel seront informés des suites à donner au présent dossier.(réponse de l'administration).

Point sur les mutuelles - Document commission européenne.(Question de la CGT et de SUD)

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (Septembre 2010) a rendu un avis favorable au projet de décret relatif à la mise en place au sein des collectivités locales de mutuelle pour les personnels dont l'employeur assurerait une prise en charge financière. Toutefois, le décret portant application de cette mesure n'a pas encore fait l'objet de publication. Le CCAS reste très attentif à cette situation qui constitue un enjeu important pour les agents et les organisations syndicales seront tenues informées des avancées sur ce dossier. (réponse de l'administration)

Dans le projet du nouveau régime indemnitaire nous demandons l'instauration d'un régime indemnitaire pour les contractuels. (Question de la CGT)

L'Administration a bien pris en compte la demande du syndicat CGT visant à octroyer aux agents non titulaires un régime indemnitaire. Compte tenu de l'état des lieux qui fait apparaître de fortes disparités, la réforme du régime indemnitaire constitue un chantier important auquel les organisations syndicales sont associées (Régime indemnitaire des EJE et des adjoints d'animations) et l'extension de ce dernier à l'ensemble des agents non titulaires constitue un axe de travail majeur qui devra faire l'objet d'une analyse à part entière.(réponse de l'administration).

Nous demandons l'enregistrement des commissions afin de pouvoir gagner du temps pour la rédaction des PV. (Question de la CGT)

Le renfort de la DRH devra permettre d'accélérer la rédaction des procès verbaux et aujourd'hui il n'est pas acter le principe d'un enregistrement des commissions.(réponse de l'administration).

Un cadre de santé à la maison de retraite « LE REPOS » (Question FO)

L'organisation du travail à l'EHPAD Le repos et ses conséquences ont été portés à la connaissance des élus qui siègent dans les instances régulières (CTP et CHS) et l'organigramme de cet établissement qui a été examiné en CTP pose le principe d'une direction d'établissement composée d'un(e) directeur(rice) et d'un cadre. Ce poste de cadre de santé demandé par le syndicat FO est aujourd'hui occupé par un cadre administratif mais rien ne s'oppose à un recrutement d'un cadre de santé titulaire sur ce poste. Ce qui est important de rappeler ici c'est la consolidation du bloc de direction de cet établissement sur deux cadres. (réponse de l'administration).

Mise en place de crèche pour le personnel du C.C.A.S. (Question FO)

Les demandes de place en crèche formulées par les agents du CCAS sont examinées exclusivement par la nouvelle commission unique d'accès aux structures petites enfance de la Ville et du CCAS. Aujourd'hui il ne peut être donné une suite favorable à la demande de création d'une crèche réservée exclusivement aux enfants du personnel exerçant leurs fonctions au CCAS. (réponse de l'administration).

Quand un agent est hospitalisé retenue sur la prime « double peine ». (Question FO)

La prime d'assiduité versée aux agents du CCAS relevant de la Fonction Publique Territoriale fait l'objet d'abattement au regard de l'absentéisme. Le congé pour maladie ordinaire a un impact direct sur cette prime dont les principes d'attributions et d'abattements ne peuvent faire l'objet de modifications dans la mesure où cette prime a été créée avant la Loi du 26 janvier 1984 (Article 111) (réponse de l'administration).

Reconnaissance assistante en gérontologie. (Question FO)

Dans les établissements pour personnes âgées dépendantes et plus précisément dans ceux où il existe un secteur fermé les agents (Aide soignant/Aide Médico Psychologique) ont bénéficié au cours de cette année 2011 d'une formation d'assistant en gérontologie. Deux agents de l'EHPAD Les Fontaines et deux de l'EHPAD Gaubert ont suivi cette formation organisée par l'I.F.R.A.S. qui correspond à 140 heures par agent. (réponse administration)

Les agents en formation sur Toulouse : leurs repas ne sont pris en compte par aucune Administration (Question FO)

Il convient ici de préciser que les frais de repas ne sont pas pris en charge pour les agents qui suivent une formation dans un établissement situé sur la commune de Toulouse conformément au dispositif réglementaire. (réponse administration)

Sur les plannings du REPOS cinq infirmières au lieu de six. (Question FO).

L'organisation actuelle de l'EHPAD Le Repos dont l'organigramme a été validé lors du Comité Technique Paritaire du 14 avril 2011 pose le principe d'un bloc de direction reposant sur deux agents et une organisation du pôle soins avec une infirmière coordonnatrice. En conséquence le nombre d'infirmière à l'EHPAD Le Repos est fixé à cinq agents plus une infirmière coordonnatrice. (réponse administration)

Les postes aménagés posent problèmes : quelle solution ? (Question FO).

Le reclassement professionnel des agents constitue un enjeu important sur lequel la DRH reste très attentive et s'emploie pour chaque situation individuelle à trouver des solutions. Sur ce dossier il convient également d'associer la médecine préventive ainsi que toutes les

directions d'établissements du CCAS afin de pouvoir procéder au reclassement des agents au regard de leurs restrictions. La mise en place prochainement du Document Unique ainsi que des fiches de postes permettront d'avoir une vision globale sur les contraintes physiques propres à chaque poste de travail et faciliter ainsi les possibilités de reclassements. (réponse administration)

La journée d'absence pour le don du sang comme la Municipalité et la C.U.(Question FO)

Aujourd'hui les agents du CCAS bénéficient d'une demi-journée pour le don du sang. Dans le souci d'une harmonisation avec les agents de la Ville, les agents du CCAS bénéficieront à compter du 1^{er} janvier 2012 des mêmes conditions applicables pour le personnel de la Ville. (réponse administration)

Buanderie Centrale : la Mairie prévoit un rapprochement avec le C.C.A.S. recrutement d'agents supplémentaires ? (Question FO)

La reconstruction de la blanchisserie du CCAS constitue un dossier important validé par le Conseil d'Administration et inscrit dans le Plan Pluri annuel d'Investissement (P.P.I) Ainsi, le CCAS disposera d'un outil de travail adapté a ses besoins qui pourra également dans le cadre d'une mutualisation être utilisé par certains services de la Ville dont les conditions restent à définir (Services concernés, volumes quotidiens). Ainsi, le volume journalier qui pourra être traité par cette blanchisserie sera augmenté et les moyens humains mis à disposition seront analysés afin d'assurer une bonne utilisation de ce nouvel équipement. (réponse administration)