

Agenda

Instances paritaires

CTP emplois précaires et
formation le 21/10

CAP titre III
Le 07/11

Conseils syndicaux

17/11/2011

15/12/2011

Formation syndicale SUD
sur la dette le 07/12

Compte-rendu du CTP Territorial (6 octobre)

Primes et indemnités:

Prime de dimanche : extension au 1er septembre (payé d'octobre) de la prime des hospitaliers à l'ensemble des agents territoriaux (soignants, techniques et administratifs) : **5,91€ / heure**.

Pour les EJE (éducatrices jeunes enfants) qui n'avaient aucune prime, grâce à leur mobilisation, **création d'un régime indemnitaire** :

EJE : 250 €/mois, EJE ppale : 275 €/m, EJE chef 300 €/m

SUD a voté pour sous condition de réévaluation, dès 2012, pour arriver à une égalité avec la Mairie en 2014.

Adjoints d'animation : création d'un régime indemnitaire pour permettre le passage des animatrices de maison de retraite (actuellement dans la filière technique) dans la filière animation. Attribution des primes de la filière administrative au niveau moyen : **200 €/mois**

SUD a voté pour sous condition de réévaluation, comme pour les EJE (voir au dos le détail de nos propositions).

Services du micro-crédit et de la domiciliation des SDF

Domiciliation : les 3 syndicats ont imposé que ce sujet soit abordé car ce service risque de rencontrer des difficultés. Les syndicats ont demandé que le poste de contractuel de renfort devienne un emploi statutaire.

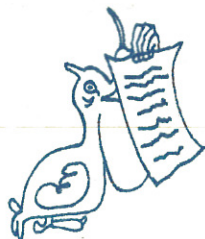
Micro crédit : l'assistante sociale qui s'occupe de cette mission (prêts aux pauvres pour des projets d'insertion) est surchargée de travail administratif. Le suivi des bénéficiaires ne peut plus être assuré. SUD a demandé un poste supplémentaire et une intervention auprès du Crédit Municipal pour alléger les démarches.

La direction indique que la réorganisation des services de lutte contre l'exclusion (Mairie et CCAS), avec l'arrivée d'une coordinatrice, **permettra une évaluation et une réponse à ces problèmes**. Les missions de ces services sont confirmées. SUD restera vigilant, avec les agents, sur les évolutions promises.

Formation

Le plan de formation, fourni tardivement, n'a pas fait l'objet d'un vote.

Cotisation supplémentaire : la CGT a demandé que le CCAS verse une surcotisation de 0,1% pour la formation pour compenser la baisse de la cotisation au CNFPT. Le prochain Conseil d'Administration prendra une décision. SUD a appuyé cette demande.



La position de SUD sur le Régime Indemnitaire et sur les primes.

Depuis 3 ans nous dénonçons des injustices criantes sur les primes de certains de nos collègues. C'est pourquoi nous avons exigé, avec FO et la CGT des primes de week-end identiques pour tout le monde par un alignement sur le statut hospitalier.

SUD a également organisé les EJE dans un mouvement revendicatif sur la reconnaissance de leur travail et de leur qualification qui passe aussi par l'instauration d'un véritable régime indemnitaire dont elles étaient les seules exclues au CCAS.

Par ailleurs les élus et l'administration ont souhaité engager des discussions sur le régime indemnitaire. Leur objectif est de régler des situations nouvelles, en particulier pour les animatrices des maisons de retraite et de pouvoir garantir, dans des cadres d'emploi en déficit de recrutements (aides soignantes, auxiliaires de puériculture, infirmières, ...), des montants annuels comparables au CHU ou à la Mairie de Toulouse.

De plus, Pierre COHEN a exprimé son souhait d'une harmonisation entre la Mairie, la Communauté Urbaine et le CCAS.

Nous avons donc choisi de défendre un axe clair pour tous les agents : nous sommes d'accord avec un alignement sur la Mairie et la Communauté urbaine avec le maintien des acquis CCAS, s'ils s'avèrent plus intéressants.

Nous avons repris les propositions faites aux syndicats, par le Maire (voir tableau ci-contre), d'objectifs d'harmonisation en 2014.

Nous avons donc donné un avis favorable aux propositions qui vont dans ce sens (pour les EJE et les animatrices) tout en réaffirmant notre demande de calendrier de négocia-

tion pour arriver à une harmonisation inter-collectivité en 2014.

Par contre nous refusons que la prime d'assiduité soit comptabilisée. Cette prime est très injuste sur les modalités d'abattements même si elle peut être supérieure à la prime annuelle de la Mairie (celle-ci n'est pas comptabilisée dans le régime indemnitaire). Ces primes ne peuvent être modifiées car elles sont acquises à la date de publication du statut de la fonction publique territoriale (janvier 1984). Les collègues de la Mairie bénéficiaient des 35 heures entre 1983 et 2002 alors que nous étions à 39 heures. **Pour une fois qu'un avantage acquis pourrait être en notre faveur, ce ne serait que justice.**

Prévision régime indemnitaire Mairie Communauté Urbaine 2014 :

Montants annuels

Catégorie C

- Adjoints techniques 2ème classe : 2600€
- Adj. adm^{inistratifs}, adj. d'anim^{ation} 2ème cl. : 3000€
- Autres cat. C (sauf agts de maîtrise ?) : 3100€

Catégorie B

- Infirmière classe normale : 4507€
- Infirmière classe supérieure : 5184€
- Technicien, rédacteur, EJE, assistant socio-éducatif, animateur 2ème classe : 6000€
- Technicien, rédacteur, EJE principaux, animateur 1ère classe : 6300€
- Technicien, rédacteur, EJE chefs, assistant socio-éducatif ppal, animateur h.cl. : 6600€

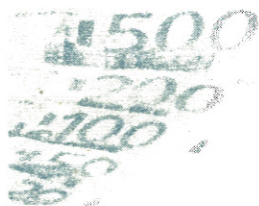
Catégorie A

- Puéricultrice classe normale : 4785€
- Psychologue : 5175€
- Puéricultrice classe supérieure : 5380€
- Puer. ou infirmière cadre de santé : 6479€
- Conseiller socio-éducatif : 7205€
- Attaché : 9959€
- Attaché principal : 13000€
- Ingénieurs : de 12321€ à 19598€
- Administrateur : 13653€

SUD demande aussi une attribution des primes aux contractuels de longue durée et l'équivalent de la prime de précarité pour les remplacements ponctuels.

Dans la période actuelle de baisse massive du pouvoir d'achat, l'augmentation des primes peut apparaître comme la seule réponse possible. Pour notre part, nous préfererions un grand mouvement national, dans la fonction publique, pour l'augmentation des salaires et l'intégration des primes.

Les fonctionnaires ne sont pas des privilégiés.



Notation hospitalière : compte rendu de la réunion avec les Directions.

Cette réunion, initiée par la direction générale, faisait suite à deux précédentes où le constat avait été fait que les textes ne permettaient que des ajustements techniques pour réduire les inégalités entre agents et entre établissements.

M. Moore engage donc la réunion en fixant pour objectif de convenir des modalités de constitution de la première notation en fonction de la reprise d'ancienneté.

SUD a insisté pour une harmonisation des notes pour préparer le fonctionnement en CAP unique inter-établissements.

M. Moore a proposé de revoir cette question lors d'une rencontre en octobre.

M. Sendra présente la proposition de l'administration de reprendre l'ancienneté depuis l'obtention du diplôme permettant d'occuper l'emploi de recrutement. Cette proposition concernant essentiellement la catégorie B et la Catégorie A. il s'agirait ensuite de voir comment ce principe pourrait se traduire en catégorie C sachant que les reprises d'ancienneté pour la carrière

sont différentes.

Les représentants SUD ont défendu l'adoption de règles identiques, repérables par tous et équitables. Après discussion ces principes seront retenus.

Les agents nouvellement embauchés statutairement (mise en stage, détachement ou mutation) se verront affecter une note correspondant à l'échelon qu'ils auront acquis. Ce barème permettra une pratique identique à la catégorie B pour la catégorie C.

Malgré nos interventions demandant le relèvement de la note de départ, pour diminuer l'écart entre les agents qui a des répercussions sur les carrières et la prime de service, cette augmentation n'a pas été retenue

| Echelon | Note de référence |
|---------|-------------------|
| 1 | 15,5 |
| 2 | 15,75 |
| 3 | 16,25 |
| 4 | 16,75 |
| 5 | 17,25 |
| 6 | 17,75 |
| 7 | 18,5 |
| 8 | 19,25 |
| 9 | 20 |
| 10 | 21,75 |
| 11 | 22,1* |
| 12 | 22,1* |

* SUD a demandé que les notes soient limitées à ce niveau (maximum de prime de service) pour ne pas faire monter la moyenne provoquant l'allongement de la durée d'échelon des agents en début de carrière. FO et certains directeurs sont contre !

Les agents, dont l'arrêté indiquera une ancienneté acquise dans l'échelon de plus d'un an au moment de la notation, verront leur note majorée de 0,25 (et de 0,5 pour plus de 2 ans).

Sans en faire un barème figé, ce système va permettre, dès 2011, aux chefs d'établissements de vérifier s'il n'y a pas d'écart inexpliqué entre les notes des agents et ce repère.

EPAD Le Repos :

La direction a dû revenir sur les nouvelles organisations du travail appliquées en février 2011 **contre l'avis des 3 syndicats** du CCAS. Le bilan de cette organisation a été présenté en CTP du 16 juin par la direction. On a pu observer une amélioration toute relative de la prise en charge des personnes âgées et la volonté de **résorber la précarité des agents en procédant au recrutement d'agents contractuels**. Cependant, les réserves émises par les syndicats sur les organisations de travail, avec notamment l'introduction de **nombreux horaires en coupés** dans les emplois du temps, se sont malheureusement avérées justes. Les équipes après quelques mois de ce régime sont épuisées. Lors du CTP du 16 juin, nous avons demandé que les agents soient les acteurs de **la définition d'une nouvelle organisation du travail**. Cette solution a été validée par la direction (voir compte rendu du CTP sur le Blog). Les agents et cadres de l'Ehpad se sont réunis et ont produit de nouveaux emplois du temps qui devront être proposés et validés dans un prochain CTP avant d'être appliqués. Les agents ont pu, sur la base de leur expérience et de leurs compétences, proposer une organisation qui ne règle pas le pro-

blème du manque d'effectif mais qui a l'avantage d'être **la plus humaine-ment acceptable** compte tenu des moyens en présence. Parallèlement, l'Ehpad a été confronté à une autre difficulté, dont les syndicats SUD, CGT et FO se sont saisis, à savoir **une situation de souffrance au travail** pour certains cadres intermédiaires et la direction de l'Ehpad. Nous avons provoqué un CHS extraordinaire pour dénoncer cette situation et demander à la direction du CCAS de prendre des mesures pour protéger les agents. La direction s'est montrée à l'écoute. **Les 3 syndicats ont produit un avis écrit avec des préconisations sur les mesures à prendre**. Nous sommes en attente d'une information sur leur mise en œuvre.

Elections professionnelles dans la fonction publique hospitalière le 20 octobre 2011

Des candidats SUD dans tous les collèges de tous les CTE du CCAS et du CTMR.

Des candidats SUD dans les CAP hospitalières centralisées au CCAS et dans les CAP du CTMR

Compte-rendu du CTP Territorial (suite)

Apprentissage : Nous avons validé le recours à l'apprentissage pour le recrutement d'un travailleur handicapé au Cours Séjour Varsovie.

Questions examinées lors de la préparation CTP:

Don du sang: octroi d'un jour de repos, comme à la Mairie, à partir du 1er janvier 2012.

Demande de remplacements supplémentaires en crèche, frais de déplacements professionnel, recensement des postes vacants tous les 6 mois, prise en charge d'une partie de la cotisation mutuelle, tickets restaurant, organisation d'examens professionnels, pool de titulaires remplaçants, ...: Voir le détail des réponses et discussions sur notre blog : sud-ccas-toulouse.eklablog.com

SUD CCAS—CTMR

2 bis rue de Belfort 31000 Toulouse

Tel : 05 61 58 85 39 (boite vocale)

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

Permanence jeudi matin

Mail : sud@ccas-toulouse.fr