

LES CONTRATUELS DU CCAS D'YVETOT ET LA LOI DU 12 MARS 2012

Le CCAS d'Yvetot est un établissement atypique qui comprend presque 400 agents dans une ville de seulement 12 000 habitants. Yvetot se situe en Seine-Maritime, entre Rouen et le Havre. Le budget du CCAS s'élève à 25 000 000 d'euros.

Le CCAS d'Yvetot intervient dans 4 grands secteurs :

- Le secteur social : un Centre Social et un Service Social
- Le secteur petite enfance qui comprend :
 - o une crèche de 50 places
 - o une halte d'enfants de 20 places
 - o un relais d'assistantes maternelles qui intervient sur le canton
- le secteur gérontologie qui comprend :
 - o 3 Résidences pour Personnes Agées représentant au total 122 logements
 - o Un Service de Soins Infirmier à Domicile (SSIAD) de 40 lits qui intervient sur le canton
 - o Un Service de maintien à domicile qui intervient sur le canton auprès de 650 bénéficiaires et emploie une centaine d'auxiliaires de vie
- Le secteur du handicap qui comprend :
 - o Un Atelier de Jour de 50 places
 - o Un Foyer d'Hébergement de 70 logements
 - o Un Service d'accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de 40 places
 - o Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) de 157 places
 - o Un Institut Médico-Educatif (IME) de 90 places auquel s'ajoute une section spécialisée pour les enfants ayant des troubles autistiques de 20 places avec un internat de 8 places.

Cet état des lieux est le résultat d'une volonté politique au plan municipale qui existe depuis déjà plusieurs dizaines d'années et qui continue d'évoluer puisqu'à la rentrée de septembre 2013, un nouveau Service ouvrira ses portes : un Service d'Education Spéciale et de Soins A domicile (SESSAD). En outre, le CCAS a répondu à un appel à projet de l'ARS pour l'ouverture d'une Maison pour l'Autonomie et l'Intégration des Malades Alzheimer (MAIA).

Il est également importé de souligner que cette richesse amène le CCAS à gérer aujourd'hui 2 statuts, puisque les agents se répartissent entre la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Ceci implique à titre d'exemple 2 instances représentatives du personnel : le Comité Technique Paritaire (CTP) et le Comité Technique d'Etablissement (CTE), 2 plans de formation, bientôt 2 CHSCT, ... mais également 2 règles comptables (la M21 et la M22 qui réglementent 9 budgets).

Au sein du CCAS, environ une cinquantaine de métiers sont représentés.

I - LA LOI DE PRECARITE DU 14 MARS 2012

Le projet de loi destiné à réduire la précarité dans les trois fonctions publiques a été définitivement adopté au Parlement le 1^{er} Mars 2012. 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 et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, transpose les stipulations du **protocole d'accord du 31 mars 2011** avec les syndicats. Il a mis en place un dispositif spécifique d'accès à l'emploi titulaire et au contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents contractuels justifiant d'une **certaine ancienneté de service** dans la fonction publique.

Accès au CDI

La loi sécurise la situation des agents contractuels en obligeant l'administration à offrir à ses agents contractuels en CDD le bénéfice d'un CDI, dès lors que ceux-ci ont exercé auprès d'elle au moins **six années** sur les huit dernières années, quelque soient le fondement juridique du contrat sur lequel ils ont été recrutés et le niveau des fonctions qu'ils ont exercé au cours de cette période.

L'ancienneté exigée est réduite à **3 ans**, sur une période de référence de 4 ans, pour **les agents âgés d'au moins 55 ans** à la date de publication de la loi (13 mars 2012).

La transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée s'impose aux collectivités pour les agents qui remplissent les conditions évoquées précédemment.

Accès au statut de fonctionnaire

Pour favoriser la titularisation des agents contractuels en fonction à la date du 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord), **des voies professionnalisées** d'accès aux corps et cadres d'emplois ont été spécifiquement ouvertes, pendant une durée de quatre ans à compter de la publication de la loi (soit le 13 mars 2012).

Les dispositions de la loi de Mars 2012 ont été présentées au CTP et au Conseil d'Administration de novembre 2012 pour information.

II - PROGRAMME PLURIANNUEL DE STAGIAIRISATION ET DE PERENNISATION DES CONTRACTUELS

Depuis plusieurs années, le Conseil d'administration travaille à l'amélioration du statut des auxiliaires de vie sociale qui reste toutefois très précaire et peut conforme à la réglementation, au sein du CCAS puisqu'elles sont horaires.

Remarque : Pour rappel plusieurs avancées ont été faites depuis ces dernières années afin d'améliorer leur statut, à savoir :

- *le maintien de la rémunération des agents contractuels horaires en arrêt maladie et maternité*
- *le versement d'une indemnité pour travaux salissants pour les auxiliaires de vie dites « permanentes »*
- *le reclassement des auxiliaires de vie sociale « permanentes », agents sociaux de 2nde classe, titulaires du diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) sur le grade d'agent social de 1^{ère} classe.*

Les contrats à durée indéterminée du CCAS

Au sein du CCAS d'Yvetot, sont concernés au sein des agents de la Fonction Publique Territoriale du CCAS d'Yvetot :

- 33 auxiliaires de vie (agent social de 2^{ème} classe et agent social de 1^{ère} classe)
- 1 hôtesse remplaçante dans les résidences pour personnes âgées (agent social de 2^{ème} classe)
- 1 aide-soignante du SSIAD (auxiliaire de soins de 1^{ère} classe)
- 1 animateur ateliers-interactifs (assistant socio-éducatif)
- 2 livreurs de repas à domicile (1 agent social de 1^{ère} classe et 1 agent social de 2nd classe)

Aucun agent relevant de la Fonction Publique Hospitalière du CCAS n'est concerné par les dispositions s'adressant aux contractuels de la loi du 12 Mars 2012 qui s'applique au 2 statuts.

La pérennisation de la situation administrative des agents contractuels du CCAS

- ✓ Dans le cadre de la loi du 12 mars 2012

Les agents du service de maintien à domicile et en contrat à durée déterminée dits « permanents » se succédant ayant une ancienneté au moins égale à quatre ans d'équivalent temps plein au 31 mars 2011 pouvaient, selon une 1^{ère} lecture de la loi, être concernés par le dispositif d'accès à la stagiarisation selon une voie professionnalisée. De même, les agents ayant 2 ans d'équivalent temps plein au 31 mars 2011 pouvaient également être inscrits dans un plan pluriannuel de stagiarisation de la collectivité selon la même procédure.

Le **décret 2012-1293 du 22 Novembre 2012** pris pour l'application du chapitre II (chapitre concernant la fonction publique territoriale) de la loi 2012-347 du 12 Mars 2012 ainsi que la **circulaire du 12 Décembre 2012** ont défini les modes de recrutement et les conditions de nomination et de classement des agents pouvant être inscrits dans ce plan pluriannuel.

La loi a imposé aux collectivités de présenter pour avis au comité technique compétent, un rapport sur la situation des agents contractuels remplissant les conditions pour être titularisés, ainsi qu'un **programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire**, dans les **trois mois** qui ont suivi la publication des décrets d'application (soit au plus tard pour le 22 Février 2013).

Il est important de souligner que **la circulaire est venue préciser que les agents en contrat à durée déterminée en cours au 31 mars 2011 ayant pour motif de répondre à un « besoin saisonnier ou occasionnel », ne sont pas éligibles au dispositif de l'emploi titulaire.** Il est surprenant qu'un texte officiel tel qu'une circulaire reconnaisse le caractère illégal des contrats de certains agents publics, comme c'est le cas ici !

En ce qui concerne les agents territoriaux du CCAS d'Yvetot, cette précision a donné lieu au constat suivant :

- Aucun agent en contrat à durée déterminée ne peut bénéficier de ce dispositif au regard des motifs de recours au contrat,
- Seuls 2 agents en contrats à durée indéterminée au sens de la loi du 12 mars 2012 (sur 39 contrats à durée indéterminée) répondent aux conditions.

La mise en œuvre des dispositifs d'accès spécifiques des agents non titulaires par le CCAS reste discrétionnaire conformément à la législation. Actuellement, le CCAS ne souhaite pas inclure les 2 contrats à durée indéterminée qui répondent aux conditions, dans le dispositif de l'emploi titulaire. Toutefois, conformément à la volonté du CCAS et du Conseil d'Administration qui tendent à faire évoluer le statut des contractuels du CCAS, notamment celui des auxiliaires de vie sociale qui sont employées par le Service de maintien à domicile un programme de pérennisation de leur situation administrative a été adopté.

- ✓ Plan de pérennisation des auxiliaires de vie du CCAS, hors du cadre de la loi de mars 2012

Le Service de maintien à domicile comprend environ 95 auxiliaires de vie avec :

- des agents dits « permanents »
- des auxiliaires de vie remplaçantes.

Actuellement sur ces 95 professionnels, 33 auxiliaires de vie sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée tel que le définit la loi du 12 mars 2012. Ces agents ne peuvent être stagiaires dans le cadre de cette même loi et se trouvent dans une situation pérenne.

Conformément au statut de la fonction publique territoriale, il a été **proposé d'ouvrir 31 postes d'agents sociaux de 2nde classe afin de diminuer la précarité des professionnels « permanents »** qui sont toujours réglementairement en contrat à durée déterminée, la réglementation de nous permettant pas de leur proposer un contrat à durée indéterminée.

Cette mesure permettrait ainsi d'avoir parmi ces 95 professionnels :

- 33 auxiliaires de vie sociale en contrat à durée indéterminée
- 31 auxiliaires de vie sociale stagiaires puis titulaires,

Soit un total de 64 auxiliaires de vie employées de manière pérenne.

Une nouvelle réflexion sur l'ouverture d'une quinzaine de postes courant 2014 a également été envisagée.

Les auxiliaires de vie concernées par ce dispositif seront **accompagnées** dans leurs démarches, notamment dans la rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV. Parallèlement, un rapport sur la manière de servir sera établi par les encadrants du service de maintien à domicile sur chaque professionnel en poste qui postulera. Les personnes sélectionnées parmi les candidates auxiliaires de vie seront stagiaires (1 an) sur le grade d'agent social de 2^{ème} classe pour exercer le métier d'auxiliaire de vie, avant d'être titularisées sur ce même grade.

Il est important de préciser que l'ensemble des agents en contrat à durée indéterminée du CCAS, dont les auxiliaires de vie du service de maintien à domicile, bénéficient d'une **évolution de carrière identique aux agents titulaires** conformément à leur grade et à leur manière de servir.

Un projet d'accord relatif à l'organisation du temps de travail des auxiliaires de vie

La mensualisation des auxiliaires de vie impose de définir individuellement un temps de travail hebdomadaire pour nos auxiliaires de vie aujourd'hui horaires. La définition du

temps de travail est un élément primordial puisqu'il peut avoir de très lourdes conséquences sur les finances du CCAS. En effet, il est important de conserver une certaine flexibilité pour le fonctionnement du service puisque les décès, les hospitalisations de bénéficiaires peuvent rapidement faire diminuer le nombre d'heures de travail d'une aide à domicile et parallèlement les heures facturées pour les interventions effectuées. Le CCAS pourrait se voir obligé de payer un temps de travail non réalisé. Le vieillissement des usagers, l'augmentation du degré de dépendance des bénéficiaires contribuent à accentuer ce risque. En outre, de nombreux Service de maintien à domicile voient leur nombre d'heures diminuer, ce qui n'est pas encore le cas pour le Service de maintien à domicile d'Yvetot, mais jusqu'à quand ?

Il faut préciser que les AVS travaillant à temps plein toute l'année sont assez rares. En effet, les prises en charge interviennent généralement dans le cadre d'un accompagnement de la personne aidée dans les gestes de la vie quotidienne et sont donc demandées principalement sur les mêmes créneaux horaires (matin, repas, fin de journée).

La taille du Service de maintien à domicile et les 110 000 heures du service prestataire obligent le CCAS à trouver une solution acceptable pour la pérennité de ses finances et pour le statut de ses AVS.

Cette réflexion amène le CCAS à proposer deux statuts à ses AVS :

- soit un CDI selon la loi du 12 mars 2012
- soit une titularisation, principalement avec un régime IRCANTEC (titulaire – de 28 heures).

Ce choix de conserver deux statuts différents s'explique par différents motifs :

- En cas de suppression de postes, les agents titulaires licenciés doivent être indemnisés par la collectivité puisque les fonctionnaires ne cotisent pas aux ASSEDIC contrairement aux agents contractuels.
- Si un jour la municipalité décidait de céder son service de maintien à domicile à un prestataire privé (ce qui n'est actuellement pas envisagé), comme d'autres collectivités l'ont déjà fait, il semble plus favorable de pouvoir négocier avec ce prestataire la reprise des agents contractuels et sauvegarder ainsi leur emploi.
- Il n'existe aucune différence entre la rémunération et la carrière des agents contractuels en contrat à durée indéterminée ou titulaires au sein du CCAS d'Yvetot.

En outre, il faut rappeler que l'usager est au cœur de la prise en charge. Pour un travail de qualité, il est important de prendre en compte le choix de la personne âgée ou handicapée, public fragile. Ce public est souvent attaché aux professionnels qui interviennent à leur domicile et il n'est pas facile de faire succéder les AVS au domicile d'un bénéficiaire « pour remplir leur planning ». Certains usagers sont parfois complètement opposés au remplacement de leur AVS.

Dans ce cadre, un travail est réalisé par le CCAS afin d'identifier un temps de travail hebdomadaire pour chaque professionnelle. Cet état des lieux est à faire sur la durée et a commencé depuis plusieurs mois. Le dernier relevé aura lieu mi-octobre. (Le service prestataire est passé en 7j/7 depuis novembre 2011).

Un groupe de travail a été constitué afin de travailler à la rédaction d'un projet de règlement relatif à l'organisation du temps de travail des auxiliaires de vie du CCAS, traitant des points suivants :

- les règles de planification des horaires de travail
- l'annualisation et/ou la modulation du temps de travail
- la mensualisation du temps de travail
- la modification des horaires de travail
- le cumul d'activité
-

Ce groupe de travail est composé de :

- 4 auxiliaires de vie sociale
- la Directrice des Ressources Humaines
- 2 encadrants du Service de maintien à domicile
- 1 représentant du personnel membre du CTP

Calendrier :

- une information générale va être réalisée les 4 et 5 juillet 2013 auprès des auxiliaires de vie du CCAS par le Vice-Président du CCAS sur l'évolution de leur statut,
- une 1^{ère} réunion est programmée semaine 39 et aura pour objectif d'écouter les échanges relatifs au projet d'organisation du temps de travail des AVS, document proposé par la Direction Générale. Une réunion supplémentaire pourra être nécessaire semaine 40 ou 41.
- Une 2nd réunion prévue semaine 43 aura pour finalité de faire valider par le groupe de travail le projet corrigé suite à la 1^{ère} rencontre afin de le présenter aux instances (CTP puis Conseil d'Administration).
- L'ensemble de ces dispositions doit être effectif à compter du 1^{er} Janvier 2014.