



Archipel Citoyen
17 bd Delacourtie
31400 Toulouse

05 61 28 06 28
contact@larchipelcitoyen.org

<https://www.larchipelcitoyen.org/>

Toulouse, le 2 mars 2020

Objet : Réponse d'Archipel Citoyen à FO de Toulouse Métropole et du CCAS

1 - APPLICATION DE LA LOI 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

1-1- Le régime dérogatoire à la durée légale du travail dans la fonction publique est abrogé (art. 47).

☐ A partir de quelles modalités et selon quelle organisation allez-vous mettre en œuvre cette régularisation, à savoir le passage au 1 607 heures/an ? Sachant que vous ne disposerez que d'un an pour mettre en place cette mesure.

Réponse : Tout d'abord, nous tenons à vous rappeler ce que nous écrivions dans notre lettre ouverte aux agents de la Ville de Toulouse et de Toulouse Métropole, à savoir que nous, la liste Archipel Citoyen, sommes attaché-es à la défense quotidienne des droits et des conditions de travail des salarié-es et que nous les soutenons dans leur lutte contre la réforme des retraites du gouvernement d'E. Macron comme contre la Loi dite de transformation de la Fonction Publique, adoptée par la majorité parlementaire LREM et Modem, malgré l'opposition de toutes les fédérations syndicales, et promulguée par ce même président le 6 Août 2019. En effet, celle-ci s'est attaquée aux fondamentaux du statut général des fonctionnaires, « contrat social » entre la Nation et ses fonctionnaires, issu du programme du Conseil National de la Résistance et amélioré à plusieurs reprises, notamment en 1983 et 1984, en prévoyant, notamment, un recrutement massif de contractuel·les, des plans de départs volontaires de fonctionnaires, des ruptures conventionnelles dans des conditions incertaines, la réduction des compétences des organismes de concertation et la rémunération dite « au mérite ».

En outre, cette loi supprime le fondement légal du maintien des régimes de durée du travail mis en place dans les collectivités territoriales antérieurement à la loi du 3 Janvier 2001, qui aligne la durée du travail des agents de la Fonction publique territoriale sur celle des agents de la Fonction publique d'Etat, soit 35 h par semaine et 1607 h par an. Nous regrettons que ce gouvernement ait cru bon de remettre en cause ces régimes, basés sur

des accords alors signés en bonne et due forme par les employeurs publics et agréés par les préfets, alors qu'il a déclaré vouloir privilégier les accords collectifs les plus décentralisés possible dans le secteur privé. Quoi qu'il en soit, les collectivités concernées ont un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour mettre en place ce nouveau régime. Nous ne pourrions donc pas, si les électeur-trices nous désignent pour diriger le conseil municipal de Toulouse et le conseil communautaire de Toulouse Métropole, nous soustraire à l'application de la loi, et ce, dans un délai contraint. Néanmoins, après étude des textes conventionnels actuellement applicables dans les 2 collectivités et des spécificités des différents métiers, nous mènerons très rapidement une concertation avec les organisations syndicales représentatives respectives, afin d'élaborer un projet certes conforme à la loi, mais qui évite de faire subir aux agents un recul social trop important.

1-2- Élargissement du recours aux contractuels

☐ Comptez-vous privilégier l'emploi statutaire dans les recrutements sur les postes permanents ?

Réponse : Nous avons écrit, dans les préconisations de notre programme, que nous voulions mettre fin au précaire dans les services municipaux et métropolitains. Alors, oui, bien sûr, nous comptons privilégier l'emploi statutaire pour les recrutements sur les postes permanents, et, même, après un état des lieux approfondi de la gestion des ressources humaines des 2 collectivités, nous étudierons les moyens à notre disposition pour ré-internaliser les services pérennes actuellement externalisés et titulariser les agents contractuels.

1.3 – L'article 7-2 de la Loi prévoit un encadrement du droit de grève

☐ Quelle est votre position sur le sujet ?

Réponse : L'article 56 de la loi introduit en effet un article 7-2 dans la loi du 26 Janvier 1984, relative à la Fonction publique territoriale, qui vise à encadrer l'exercice du droit de grève dans un certain nombre de services, d'une part, au nom de la continuité des services publics, et pour l'ensemble des services, d'autre part, pour éviter les « risques de désordre manifeste dans l'exécution du service ».

Nous ne souscrivons pas à cet encadrement, qui se traduirait par des atteintes importantes et disproportionnées au droit de grève des agents publics.

C'est pourquoi nous n'avons pas l'intention d'engager les négociations évoquées dans le chapitre 1 de cet article, relatives à la continuité de certains services publics, ni d'user de la possibilité, décrite dans le chapitre 3, d'imposer la règle du trentième indivisible en matière de modalités d'exercice du droit de grève.

1.4 – Instances paritaires

La création des C.S.T (comités sociaux territoriaux) va modifier la place accordée au C.H.S.C.T (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ; si les textes le permettent :

☐ comptez-vous maintenir le rôle spécifique du secrétaire du C.H.S.C.T tel qu'il existe aujourd'hui ? quelle place envisagez-vous d'accorder aux OS représentatives dans les décisions relatives au déroulement de carrière des personnels ?

Réponse : nous utiliserons toutes les ressources légales pour sauvegarder le rôle spécifique des représentant·es du personnel en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, notamment à travers la création d'une ou de plusieurs formations spécialisées « Santé, Sécurité et Conditions de Travail », selon les besoins que nous évaluerons en concertation avec les organisations syndicales représentatives. S'agissant des décisions relatives au déroulement de carrière des agent·es, la loi prévoit une consultation du Comité Social territorial sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents. Nous réfléchissons aux moyens d'associer le plus étroitement possible les OS représentatives à la prise de ces décisions, en particulier à travers une consultation du CST sur des lignes directrices de gestion les plus précises et normatives possible et sur des bilans annuels de leur mise en œuvre, les plus proches possible des actes pris dans l'année écoulée, mais aussi en faisant appel aux compétences des élu·es en CAP.

1.5- Rupture Conventionnelle

☒ Allez-vous vous prononcer en faveur de l'augmentation du montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle, fixé par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 ?

Réponse : La rupture conventionnelle et son indemnité sont l'un des multiples moyens utilisés par le gouvernement pour tenter d'amortir le choc social causé par les milliers de suppressions d'emplois publics prévus dans son programme, qu'il s'agisse de pertes nettes d'emplois ou d'externalisations. Pour notre part, nous ne sommes pas sur une telle trajectoire et nous tenterons, au contraire, de garder tous les emplois nécessaires au service public et de créer ceux que nos orientations politiques rendront nécessaires (transition écologique, etc.). L'augmentation de l'indemnité de rupture conventionnelle n'est donc pas notre problème.

2-ORGANISATION DES SERVICES/DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

2.1-l'organisation actuelle des services tend vers une déconcentration des services supports pour plus de proximité

☒ Quelles sont vos orientations quant à l'organisation des services ? comptez-vous poursuivre ou maintenir la déconcentration des services supports et ressources tel que c'est le cas aujourd'hui en matière de Ressources Humaines, de Finances, de Missions Achat & Marchés Publics (S.o.R.H, S.o.FIN, S.o.A.M) ?

Réponse : À notre arrivée, nous réinterrogerons les organisations mises en place et ne procéderons à aucune nouvelle déconcentration avant d'avoir tiré le bilan des déconcentrations opérées par l'équipe sortante.

2.2-Le point d'indice élément principal de la rémunération étant gelé,

☒ Quelles mesures comptez-vous prendre en matière de revalorisation des rémunérations des agents de nos deux collectivités (R.I.F.S.E.E.P, déroulement de carrière) ?

Réponse : Il est clair que le gel de la valeur du point d'indice depuis plus de 10 ans pénalise le pouvoir d'achat des agent·es public·ques des 3 versants (État, Territoriale, Hospitalière). Bien sûr, nous regarderons toutes les ressources dont nous pourrions disposer, tant juridiques que financières, pour limiter ces pertes, par exemple, en agissant sur le régime

indemnitaires (RIFSEEP), qui pourra faire l'objet de négociations avec les OS représentatives. En tout état de cause, notre politique en la matière sera résolument en faveur de l'égalité professionnelle, femme/homme, et titulaires/non-titulaires. D'ailleurs, à cet égard, nous avons l'intention de revenir sur la mesure de suppression des primes des agent-es contractuel-les qu'avait prise le maire sortant à son arrivée. Nous avons aussi l'intention d'agir pour améliorer les déroulements de carrière, notamment en augmentant les ratios promus/promouvables, là aussi après négociations avec les OS représentatives.

3-DÉLÉGATION DE SERVICES PUBLICS/EXTERNALISATION

3.1-Dans la continuité des transferts opérés au Cycle de l'Eau via Véolia/Suez

☐ envisagez-vous de poursuivre les délégations de services publics ou les « Privatisations » de services actuellement gérés en régie directe ? Si tel est le cas, quelles directions seraient éventuellement concernées ?

☐ De même, envisageriez-vous la reprise en régie directe de services concédés au secteur privé ?

Réponse : Notre volonté politique est d'assurer l'accès de tou-tes aux biens communs naturels, comme l'énergie ou l'eau, dans un contexte de raréfaction et d'augmentation des coûts d'accès. Aussi, nous estimons que les délégations de service public opérées par les municipalités précédentes, et en particulier l'actuelle, pour la gestion de l'eau potable et de l'assainissement sont des opérations néfastes, tant pour les usagers que pour la qualité du service public. Dès notre arrivée à la mairie et à la métropole, nous engagerons un audit d'évaluation du contrat en cours avec Véolia, pour préparer le retour de la gestion de l'eau et de l'assainissement en régie publique. De même, nous examinerons les autres DSP, comme par exemple, celles relatives aux parkings. Bien évidemment, nous n'avons nulle intention de poursuivre les DSP et les privatisations de services publics. Au contraire, comme pour le cas de l'eau, nous chercherons plutôt à ré-internaliser les services pérennes externalisés aujourd'hui.

☐ Enfin, envisagez vous de procéder à des transferts de compétences supplémentaires entre Toulouse Métropole et la Ville de Toulouse ?

Réponse : À ce stade, nous n'envisageons pas de procéder à de nouveaux transferts.

4-TÉLÉTRAVAIL

4.1-Au cours de l'année 2019, le dispositif du « Télétravail » a fait l'objet d'une expérimentation auprès de six directions, envisagez vous une mise en place définitive de ce dispositif et sa généralisation au sein de l'ensemble des Directions de Toulouse Métropole et du C.C.A.S ? Si oui , dans quels délais et selon quelles modalités?

Réponse : La mise en place du télétravail dans une collectivité est possible si l'assemblée délibérante a adopté une délibération en ce sens, après avis du Comité technique et du CHSCT. Nous examinerons la situation à cet égard dans les 2 collectivités, demanderons

un bilan de l'expérimentation menée dans les 6 directions, qui sera examiné en Comité technique et solliciterons l'avis des représentant-es du personnel sur l'opportunité de la continuer et de l'étendre.

5- CONDITIONS DE TRAVAIL /RISQUES PSYCHOSOCIAUX (R.P.S)

5.1-La prise en compte de la souffrance au travail y compris celle des cadres n'est pas assez reconnue au sein de Toulouse Métropole

☒ Comment comptez-vous y remédier et quelle sera votre politique en faveur de l'accompagnement à la mobilité professionnelle « accélérée »?

Réponse : La prévention des risques psycho-sociaux est une obligation pour tout employeur. Il conviendra de nous assurer que cela est bien le cas dans nos collectivités, une telle démarche devant associer les services RH, la médecine de prévention et la formation spécialisée du CST.

6-AVANTAGES SOCIAUX

S'agissant :

6.1- du C.O.S.A.T., avez vous l'intention de maintenir son mode de gestion actuel ?

Réponse : Nous entamerons une concertation avec les OS pour déterminer le mode de gestion le plus à même de garantir les droits des agent-es à l'action sociale, la sincérité des comptes et la transparence de l'utilisation de l'argent public.

6.2 – des chèques déjeuner, êtes vous prêt à envisager une évolution progressive de la part patronale au-delà de 50 % ?

Réponse : Après le rendu de l'audit financier que nous prévoyons dès notre prise de fonctions, nous serons plus à même d'apprécier les marges de manœuvre qui s'offrent à la nouvelle municipalité, en particulier pour améliorer la situation et le pouvoir d'achat des agent-es territoriaux.

6.3- de la Complémentaire Santé/Prévoyance, comptez vous revaloriser la participation employeur ?

Réponse : Nous sommes très attaché-es à la protection sociale des agent-es, comme de tou-ttes les salarié-es, et souhaiterions que celle-ci soit assurée intégralement par une Sécurité sociale renouvelée. Dans l'attente d'une telle évolution, qui ne peut être initiée qu'au plan national, nous veillerons à trouver les formules contractuelles susceptibles d'assurer la meilleure couverture complémentaire pour tous les agent-es.

De manière générale, êtes-vous favorable au maintien du montant du budget alloué aux prestations sociales et à sa mise en oeuvre en faveur des agents territoriaux du C.C.A.S de Toulouse ?

Réponse : Nous ne saurions être partisan-es d'une dégradation de la situation des agent-es. Là aussi, les résultats de l'audit financier que nous prévoyons nous permettront d'être plus au clair sur les marges de manœuvre dont nous disposons.

7- CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE TOULOUSE

7.1-Le C.C.A.S de Toulouse a fait trop longtemps l'objet d'un isolement et d'un désintéressement de la part de la collectivité en matière de moyens humains et financiers ☒ De quelle façon comptez vous améliorer les conditions de travail des agents du C.C.A.S de Toulouse, trop souvent en sous-effectif, et remédier à la précarité de bon nombre d'entre eux, recrutés sous contrat et non éligibles au Régime Indemnitare?

Réponse : De l'avis général des personnes et organisations consultées, la situation au CCAS est très dégradée, tant pour les personnels, en particulier sociaux et médico-sociaux, que pour les publics d'un certain nombre de services. Il nous apparaît que cette collectivité territoriale est victime d'un désintérêt manifeste de la part de son conseil d'administration et, en particulier, de son président, le Maire de Toulouse. Cela se traduit par un laisser-aller organisationnel, avec de graves carences en termes de gouvernance, tant au plan des politiques publiques que des fonctions support, comme la politique des ressources humaines. Il conviendra de s'atteler à la remise à flot de cette collectivité, pour que ses missions, ses agent·es et ses publics reçoivent l'attention qu'ils méritent et en finir avec la maltraitance dont ils sont trop souvent victimes. Nous ne manquerons pas d'associer toutes les parties concernées (agent·es, cadres intermédiaires, associations d'usager·es, syndicats) à cet effort de renouveau indispensable.