

LES QUESTIONS DE FO TOULOUSE METROPOLE & C.CAS à Monsieur Jean-Luc MOUDENC

1) LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE du 6 août 2019 va introduire de nombreux changements pour les agents territoriaux de Toulouse Métropole et du C.C.A.S de Toulouse. Pouvez-vous nous donner votre position sur les cinq thématiques suivantes : 1-1- Le régime dérogatoire à la durée légale du travail dans la fonction publique est abrogé (art. 47).

Question 1-1 - 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 : nous ouvrirons des concertations dans les services et des négociations avec les représentants du personnel avant de définir les modalités pratiques du passage obligatoire à une durée annuelle du travail à 1607h

Question 1-2 - Élargissement du recours aux contractuels

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

Réponse : notre position est que les emplois d'agents territoriaux doivent être pourvus par des fonctionnaires. Ce n'est qu'à défaut de candidats statutaires que nous ouvrons le recrutement à des contractuels.

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

Quelle est votre position sur le sujet ? **Réponse : nous appliquerons la loi avec discernement dans un cadre négocié avec les syndicats**

Question 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 :

1) conformément à la loi, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sera créée au sein du Comité Social Territorial. La CSSCT disposera d'un secrétaire dont le rôle sera défini par son règlement intérieur qui sera négocié avec les syndicats.

2) Nous souhaitons maintenir une consultation des syndicats représentatifs sur les décisions relatives aux déroulements de carrières des agents.

Question 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 : avant de parler du montant de l'indemnité, il conviendra de définir les situations (a priori très exceptionnelles) pour lesquelles une rupture conventionnelle pourrait être envisagée.

2) ORGANISATION DES SERVICES/DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Question 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.R.A.M) ?

Réponse : l'objectif est de rapprocher les services supports des directions opérationnelles tout en conservant une ligne directrice définie au niveau central

Question 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 : des mesures de revalorisation des rémunérations ont été prises en 2019 dans le cadre du RIFSEEP, c'est désormais dans ce nouveau cadre légal que devront être négociées les conditions de rémunérations et déroulements de carrières

3) DELEGATION DE SERVICES PUBLICS/EXTERNALISATION

Question 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 ?

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

Réponse :

- 1) la question du choix entre la gestion en régie directe ou en délégation de service public doit être étudiée avec pragmatisme en recherchant le meilleur service offert. Au cours de la mandature qui s'achève, nous avons étudié les deux options pour la gestion du service de l'eau et avons retenu la plus favorable. Nous avons repris en régie directe l'entretien des espaces verts de la cité de l'espace ainsi que la galerie du château d'eau.**
- 2) Les transferts de compétences entre la Ville et la Métropole ont été pour l'essentiel réalisés au cours de la mandature qui s'achève**

4) TELETRAVAIL

Question 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 : nous souhaitons, à l'issue de la période d'expérimentation, étendre le télétravail dans tous les services où cela apparaîtra pertinent à raison d'une ou deux journées par semaine

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

Question 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 : nous comptons poursuivre les efforts pour améliorer la qualité de vie au travail notamment par la poursuite de la formation des managers et le déploiement des Responsables de Prévention Sécurité

6) AVANTAGES SOCIAUX

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

Réponse : nous n'avons pas l'intention de remettre en cause l'existence du COSAT

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

Réponse : nous sommes ouverts sur la question

Question 6.3- de la **Complémentaire Santé/Prévoyance**, comptez-vous revaloriser la **participation employeur** ?
De manière générale, êtes-vous favorable au maintien du montant du **budget alloué aux prestations sociales** et à sa mise en œuvre en faveur des agents territoriaux du C.C.A.S de Toulouse ?

Réponse : nous sommes ouverts sur la question de la participation employeur aux œuvres sociales. Il n'est pas prévu de remettre en cause les avantages sociaux

7) CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE TOULOUSE

Question 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 Indemnitaire ?

Réponse : nous sommes favorables à ce que les agents du CCAS qui relèvent de la fonction publique territoriale disposent des mêmes conditions d'emploi et de travail que les agents de la ville et de la métropole.