



FORCE OUVRIERE
Toulouse Métropole

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

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).

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.

La priorité de notre liste est de renforcer le service public local et ses agents en confortant leurs missions. La conséquence de la loi ne peut se résumer à une réduction des jours de RTT. Cela doit passer par le dialogue social en utilisant le levier de l'allongement de la journée de travail (35 : 7h ou 35+2 : 7h20)

Par ailleurs, nous mettrons tout en place pour que tous les agents trouvent un emploi. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et c'est pourtant ce qui aurait pour but d'augmenter globalement le volume d'heures travaillées. Nous mettrons en place une politique d'encouragement à la polyvalence en généralisant le dispositif des titulaires-remplaçants, en mobilisant le levier de la formation professionnelle aujourd'hui largement sous-utilisées ou trop concentrée sur la formation des managers. L'expérience des écoles de formation pour les agents de la propreté doit être développée.

1-2- Élargissement du recours aux contractuels

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

Au cours du mandat 2014-2020, les recrutements de contractuels sur des compétences qui constituent pourtant le cœur de métier de la fonction publique territoriale ont explosé. Malgré des demandes répétées, l'opposition actuelle n'a jamais eu accès au bilan des recrutements effectués dans le cadre de délibérations qui ouvraient par anticipation le recrutement à la voie externe.

Alors que la loi n'était pas encore en place, la majorité a anticipé sur l'application de la loi par des délibérations exorbitantes.

Nous respecterons la règle de la priorité donnée aux fonctionnaires sur les emplois permanents.

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

Quelle est votre position sur le sujet ?

Notre liste est attachée au droit de grève, droit reconnu aux agents publics. Des menaces pèsent sur certains services comme les Ordures ménagères. Néanmoins, le dialogue social doit permettre de négocier un protocole. La loi peut imposer des règles contraignantes comme la grève à la journée mais elle oblige à ce qu'il y ait des négociations

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 ?

Nous sommes attachés au dialogue social. Notre liste conservera les prérogatives de la des Organisations Syndicales. La liste Une Nouvelle Énergie pour Toulouse - La Gauche, l'écologie, les Toulousain-e-s - s'engage à mettre en œuvre un dialogue social avec les agents, leurs organisations représentatives et les usagers avec un agenda permettant de se donner les moyens d'accompagner le renforcement et la professionnalisation des services publics toulousains. L'assiduité du chef de l'exécutif et des élus responsables des délégations concernées aux différents instances consultatives sera une priorité.

La commission spécifique sur les conditions du travail prendra le relais. L'actuel CHSCT a un secrétaire dont les compétences en matière d'impulsion et de coordination seront maintenues et conservées. Avec 1 suicide fin 2018 et une tentative de suicide en 2019, la métropole doit faire attention à ses agents. La qualité de vie au travail n'est pas une chose anodine et l'employeur a des obligations légales. Nous conserverons également

un cadre collectif proche du fonctionnement actuel des commissions administratives pour échanger avec les OS sur les avancements de garde car c'est plus simple de pratiquer ainsi et plus respectueux pour le traitement des agents.

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 ?

Le dialogue social sera la voie pour étudier la question mais cela doit s'inscrire dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail sans quoi cette augmentation constituerait une simple sortie de route.

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) ?

Avant d'aller plus loin, il faudra faire un bilan du déploiement du dispositif du service opérationnel des Ressources humaines. Ce bilan est en cours d'évaluation sous forme d'audit mais n'a toujours pas abouti. Les souffrances au travail sont patentées. Les sous-effectifs, la formation trop faible, l'augmentation d'une pression de proximité et la polyvalence montrent que ce déploiement ne s'est pas réalisé dans de bonnes conditions.

L'objectif est de développer l'offre de services tout en rapprochant et en adaptant les services aux différentes directions. Cette déconcentration ne doit pas conduire à un dépouillement des compétences des services centraux qui sont les seuls garants d'un traitement juste et performant de toutes les demandes.

L'équité de traitement de tous les agents vient d'un arbitrage entre le rattachement fonctionnel et hiérarchique. Ce dernier prime toujours. Les so RH sont rattachés à la hiérarchie de leur direction de proximité. C'est une dérive qu'il faut évaluer

Nous ne sommes pas opposés à une déconcentration mais le rattachement doit être fonctionnel à la direction et hiérarchique à la DGRH.

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) ?

Nous proposerons une remise à plat du RIFSEEP pour prendre davantage en considération l'ensemble des différents métiers et des sujétions liées à l'exercice des missions. Les améliorations ne peuvent être uniquement destinées à l'encadrement et à l'expertise. Nous travaillerons à un agenda qui aura pour objectif de reconnaître les métiers.

Nous rétablirons les quotas d'avancement de grade à 100% qui n'existent plus que sur le papier mais ont été abrogés dans les faits. La volonté de traduire un projet de délibération du CT au Conseil de métropole n'a pas abouti car il s'agissait d'un coup de force. Cependant, des quotas ont été assignés aux directions qui pénalisent principalement l'avancement des catégories C.

En plus du développement du dialogue social, notre priorité portera sur la mobilité sociale des agents et la valorisation des compétences exercées.

3-DELEGATION 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 ?

Opposée à la privatisation des services publics de l'eau et de l'assainissement voulue par la droite municipale en 1990 et reconduite en 2019 jusqu'en 2032, notre liste souhaite conforter les services actuellement malmenés par de trop nombreuses réorganisations.

Nous sommes en faveur de la régie directe et étudierons les possibilités de mettre progressivement fin aux 2 DSP pour que la métropole reprenne des compétences et de l'expertise sur un sujet qui a trop longtemps été délégué. La métropole ne peut se départir en interne de certaines compétences qui permettent d'avoir la vision juste de ce qu'il convient de faire au service de l'intérêt général.

Dans les prévisions, l'actuelle majorité prévoit de déléguer les déchetteries, le tri sélectif et la collecte des ordures ménagères. Cette majorité politique pense que l'amélioration du service passe par sa privatisation. Nous pensons le contraire.

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

Un audit des services publics délégués sera effectué pour envisager les moyens d'une

reprise en régie sur l'eau, l'assainissement et les parkings notamment.

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

Le schéma de mutualisation actuel doit être repensé. Il faut avoir une réflexion sur les équipements transférés dont les actuels critères n'ont permis de transférer que des équipements de la ville centre. La conférence des maires a défini des critères restrictifs. Nous ouvrirons le dialogue territorial et le dialogue social sur cette question.

Nous sommes néanmoins favorables à une pause et travaillerons à un Pacte territorial qui définisse les sujets les plus importants et fasse le bilan des attentes des 37 communes.

4-TELETRAVAIL

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?

L'expérimentation du télétravail dans 6 directions (dont une direction Ville de Toulouse) fait suite à une promesse des vœux du maire-président au personnel en janvier 2018. C'est une obligation légale. Elle va être de ce fait généralisée sur une base qui doit rester celle du volontariat.

Les conditions de mise en œuvre doivent donner lieu à une équité de traitement de tous les agents. Ce ne peut être un outil de management ni la seule mesure de maintien de la qualité de vie au travail. Cette mesure ne peut être réservée à ceux qui habitent loin. Enfin, la politique doit être redéfinie et la mise en place de cette politique doit revenir à la DGRH qui doit garder la main sur le déploiement de ce dispositif.

Nous souhaitons mettre en place un plan ambitieux en faveur de la nouvelle mobilité pour encourager les solutions en faveur des agents qui ont des horaires décalés ou souples comme le coworking, le télétravail, le recours aux services publics d'accueil des enfants en crèche, la mutualisation des salles de réunion, les visioconférences, le covoiturage, l'autopartage, les vélos en location, vélos ou trottinettes électriques, gyropodes...

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 » ?

Nous souhaitons la professionnalisation et l'ouverture des postes en interne pour dynamiser la promotion sociale. Nous encouragerons l'anonymisation des candidatures aux offres d'emploi (comme pour les logements sociaux). Par une ouverture des jurys de recrutement au service mobilité et formation, des efforts seront réalisés pour soutenir et encourager les projets de mobilité professionnelle. Enfin, le cabinet sera absent des jurys de recrutement.

Il faudra des procédures pour que quand les gens qui sont en mal être au travail et souffrent de risques psycho-sociaux ne s'enfoncent pas dans une situation de laquelle ils ne peuvent se rétablir. Il faut un service d'alerte qui permette un repositionnement rapide pour toutes les catégories.

Il faut enfin donner du sens aux missions des agents. 80 réorganisations en 4 années ont produit l'effet que les gens ne savent plus ni pour qui ni pour quoi ils travaillent 80 réorganisations en 4 ans. Nous mettrons fin à cette fragilisation des équipes.

6-AVANTAGES SOCIAUX

S'agissant :

6.1- du C.O.S.A.T.,

Avez-vous l'intention de maintenir son mode de gestion actuel ?

Le COSAT est un outil très important. Il a ses propres instances de gouvernance mais nous pensons que cet acteur essentiel doit développer les actions en direction des personnels. La facilitation de l'accès à tous les équipements publics doit devenir une priorité pour les agents publics.

Nous lancerons également un audit sur le fonctionnement. Le COSAT doit se professionnaliser et une des options est sans doute de le faire adhérer à une structure de gestion des CE. Des comparaisons avec des employeurs de cette taille montre clairement que les agents devraient pouvoir attendre autre chose de leur CE.

6.2 – des chèques déjeuner,

Êtes-vous prêt à envisager une évolution progressive de la part patronale au-delà de 50 % ?

6.3- de la Complémentaire Santé/Prévoyance,

Comptez-vous revaloriser la participation employeur ?

Nous ouvrirons une négociation pour une augmentation de la valeur faciale du chèque-déjeuner comme de la participation à la mutuelle. Si du fait du blocage du point d'indice, il n'y a pas d'augmentation possible du montant du chèque déjeuner, la part employeur peut augmenter. En ce qui concerne la complémentaire santé/prévoyance, il faudra veiller à la rendre accessible au plus grand nombre.

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 ?

Oui.

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 Indemnitaire?

Le régime indemnitaire des contractuels doit être rétabli pour qu'à travail égal, les agents reçoivent un salaire égal. Ce principe remis en 2014 sera restitué.

En ce qui concerne les agents du CCAS, un travail d'homogénéisation et d'équité vis-à-vis des agents du CCAS et de la métropole doit être envisagé pour lutter contre la précarité et l'accès à la complémentaire santé/prévoyance et aux chèques déjeuner.

Fait à Toulouse, le 19/02/2020

Nadia PELLEFIGUE