



**SYNDICAT CGT**

**MAIRIE DE TOULOUSE**

18 rue st rémésy, 31000 Toulouse

-Téléphone: 05.61.52.53.96

-Mail: [secretariat@cgtmairiedetoulouse.fr](mailto:secretariat@cgtmairiedetoulouse.fr)

-Site internet: <https://cgtmairiedetoulouse.reference-syndicale.fr/>



## **Bilan du Comité Technique de vos élus CGT 2018/2022**

Tous les 4 ans l'ensemble des agents de la collectivité donne mandat aux organisations syndicales pour les représenter au comité technique. Au-delà des contacts et compte rendus qui sont faits au fil du temps, nous avons le devoir de vous rendre compte de notre activité et de nos prises de positions qui sont foncièrement défenseuses et protectrices de l'intérêt des agents et de la qualité du service public.

Nous avons effectué ce mandat en affrontant systématiquement les assauts incessants façon « rouleau compresseur » de la politique menée par le maire de Toulouse et président du comité technique. Il n'y a pas une direction qui ait été épargnée bien que certaines aient été privilégiées par l'exécutif. L'ensemble des services de la ville a été impacté par ces réorganisations et est encore affecté par les nombreuses mesures d'austérité qui sont appliquées depuis juin 2015.

Il convient de toutes les énumérer à nouveau car elles sont la source de la dégradation des services publics et des conséquences sur notre vie au travail.

- Gel des recrutements
- Non remplacements des départ en retraite
- Baisse régulière des budgets de fonctionnement des services
- Blocage des carrières par l'instauration de ratios d'avancement de grade (*Depuis 2 ans, la loi de transformation de la fonction publique a supprimé le principe de gestion collective des carrières. Ces dispositions ont été supprimées des CAP*).
- Politique de réorganisation générale de toutes les directions et services pour appliquer concrètement les mesures citées ci-dessus.



***Nota bene.***

**Nous ne pouvons pas, au travers de ces pages, vous exposer de façon exhaustive le totalité de ces dispositions nocives, mais quelques exemples devraient vous "éclairer" et en somme vos conditions de travail dégradées, le sentiments de non reconnaissance, la souffrance et les écueils dans votre quotidien au travail viendront malheureusement les compléter.**

### Le "dialogue social" de la CGT

- Délai d'au moins 10 jours pour communiquer les dossiers.
- Communication des tous les dossiers, documents, supports, en amont de toutes les réunions de travail ou de présentation.
- Consultations des agents/revendications et attentes des agents sont collectées et communiquées à l'administration.

### Le dialogue social du maire de Toulouse

- Presque systématiquement hors délai pour communiquer les dossiers.
- Des dizaines de réunions stériles où l'on nous lit des powerpoints et sans prise en compte des propositions des syndicats.
- Non prises en compte des rejets des dossiers de l'ensemble des syndicats...
- Menacer les syndicats qui n'iraient pas de le sens de la politique du maire.

### Les intersyndicales, notions, postures, loyauté envers les agents !

Une intersyndicale se construit pour les agents et la défense de leurs intérêts, elle a pour but de peser plus sur les négociations avec le maire au travers d'un cahier revendicatif commun. Certaines ont été concluantes mais d'autres ont été "tuées dans l'œuf" par certains syndicats, notamment celle concernant les 1607h ou la lutte contre la mobilité forcée des ATSEM, pour ne citer que celles là.

**La CGT ne rencontre pas les élus pour obtenir des passes droits ni pour le profit personnel.**

### **↓ Quelques exemples édifiants de la politique menée par le maire ... ↓**

#### Direction de l'éducation

Jusqu'à 41h de travail par semaine, suppression de 200 postes d'ASEM, Les AT « faisant fonction » reviennent dans leur cadre d'origine, directeur d'ACCEM à 39h avec double casquette travail administratif/temps supplémentaire, nouvelles missions ASEM pour pallier au non recrutement d'animateurs et AESH (accompagnement enfant en situation de handicap), flexibilité/polyvalence accrue( *ça fait penser aux maisons Toulouse services de Proxima...*)

#### La DASC = 300 agents.

Réorganisation faite en 2 phase où la CGT a été force de propositions sur l'ensemble des domaines administratifs, techniques, animation, management... = RIEN N'A ÉTÉ PRIS EN COMPTE !

Une grève massive des agents avait alerté de l'état de leur mécontentement face à la réorganisation. Cela s'est soldé par des pressions managériales et aucune considération de la part de l'exécutif et de la direction = Postes supprimés sans informer les agents concernés, un diagnostic de la DAEG non pris en compte, agents intimidés lors de la réunion générale (obligatoire) à la brique rouge où ils se retrouvaient face au DG, Direction et surtout face à quelques collègues devenus entre temps leurs supérieurs hiérarchiques et fonctionnels sans information.

Lors du CT en mars dernier, la direction faisait l'éloge de cette réorganisation et comme étant perçueuseuse du projet PROXIMA .

#### La prime COVID

Le décret relatif au versement de la prime Covid était pourtant clair.

Le maire de Toulouse devait présenter aux syndicats une liste nominative des agents éligibles à la prime ainsi que le nombre d'agents par directions et services concernés = Le maire a refusé de se conformer au décret = seuls (et c'est tant mieux pour eux bien que les montants n'étaient pas à la hauteur de leur implication dans cette période de pandémie) quelques mille agents ont perçu la prime Covid alors que de notre point de vue un nombre plus important d'agents aurait du être concerné, ceux que l'on nomme les premiers de corvées, ont été purement évincés de cette attribution.

## Les privatisations; Rio loco, musées, entretien ménager, ont pris plusieurs formes.

**-Privatisation totale de la direction des musiques** par une délégation de service public gérée par une entité privée = pseudos réunions, rétentions d'informations envers les collègues fonctionnaires et non titulaires. Les collègues non titulaires ont été bernés par de fausses intentions = perte de rémunération et perte de leur emploi s'ils n'acceptaient pas le transfert de gestion.

**-Musées:** transfert progressif vers le privé après épuisement de l'effectif titulaire qui est parti et partira prochainement à la retraite.

**-Le service entretien ménager** (regroupe l'organisation des agents d'entretien) se gorge progressivement d'agents corvéables à merci sans stabilité tant dans les affectations que dans la planification de leur travail. Le service sera entièrement privatisé à très court terme.

La CGT est contre les délégations de services publics et les privatisations! = privatiser c'est provoquer la précarité, ça ne coûte pas moins cher et ça prive la CNRACL des cotisations sociales!

## Service du cabinet du maire

Le maire a décidé de ne pas appliquer les mesures d'austérité à ce service. Il maintient 85 agents en poste afin de s'occuper de son image, communication etc.

Son conseiller délégué Henri de Lagoutine a exprimé lors du CT de mars 2022 que ce service n'était pas comme les autres et justifiait donc le nombre d'agents.

“Dont acte”!., a exprimé la CGT, il faut que vous donniez les mêmes avantages à toutes les autres directions de la ville afin qu'elles puissent fonctionner normalement sans dégrader le service public et enrayer la souffrance au travail.

= *Nous n'avons reçu que du mépris en retour et essuyé une fin de non recevoir.*

*Etrange tout de même, non?!...*

## Le Rifseep

Il n'était pas obligé de le créer mais le maire l'a fait !

Le régime indemnitaire qui existait n'était pas parfait, il restait moins disparate (un grade = un montant) que le RIFSEEP qui lui, au travers des groupes de fonctions constitue un frein de plus à la mobilité. *Proxima va en plus venir chambouler cela en « redistribuant les cartes » avec les mobilités forcées...*

Le RIFSEEP étant une prime, il constitue une variable d'ajustement afin de sanctionner financièrement les agents au travers de l'évaluation professionnelle ou de la pression managériale largement inspirée du privé. Cette forme de management est privilégiée par l'exécutif.

Le RIFSEEP peut être supprimé par l'encadrement. Que reste-t-il de l'indépendance du fonctionnaire ??

C'est pour cela que la CGT revendique l'intégration de toute forme de prime dans le traitement indiciaire qui est alors non variable et permet une cotisation retraite plus conséquente.

## Police Municipale

Pour le service de la Police Municipale le bilan est plutôt positif au vue de l'augmentation significative des effectifs.

Cela confirme que la priorité de cet exécutif est bien la sécurité car si le service de la Police Municipale a besoin de plus d'effectifs c'est aussi le cas pour les autres services de la mairie, qui eux par contre sont en diminution éducation, petite enfance, etc ..)

La politique menée pour le service de la Police Municipale ne doit pas être une exception mais bien une généralité vu les besoins croissant de la population toulousaine en terme de service public

## Les SO-RH

La création et mise en place des SO-RH n'a pas été accompagnée par le maire. Pourtant la CGT avait alerté de la trop grande précipitation à les créer sans donner TOUS les moyens de fonctionnement aux agents concernés.

La DGRH devait être le “garde fou” avec un appui d'expertise. Cela a conduit à...Rien, allô y'a quelqu'un?

Mais les agents font se qu'ils peuvent avec un professionnalisme sans faille!

On fait tous ce que l'on peut parce que nous sommes professionnels et garants du service public MAIS ça ne dédouane pas le maire de ses responsabilités et devoirs.



### Proxima: 4000 agents concernés

(administratifs, animation, vie sociale, culture de proximité, cohésion sociale...)

Mise en place de maisons France services, réduction de personnels, mobilités forcées, flou sur les postes existants et s'ils seront maintenus, flou sur les secteurs où les agents interviendront (périmètres non définis)...Même lorsque nous rencontrons les directions, elles ne peuvent rien nous dire de mieux (ou de pire) Pourquoi? Parce que tout comme les « 1607h » toutes les informations sont filtrées afin d'en dire le moins possible, ce, jusqu'au passage en comité technique.

La CGT n'est pas dupe et ne tombe pas "dans le panneau" encore une fois, ET que l'exécutif comprenne que LES AGENTS ont très bien compris le "manège".

### 1607 h, comment travailler plus en gagnant pas plus !

Comment faire fonctionner les services avec le gel de recrutement, et la baisse des budgets ? Le Maire qui a travaillé activement aux prémises de la loi DUSSOPT a trouvé la solution : le passage aux 1607 h.

Faisant fi de l'évolution qui devrait être celle des conditions de travail en 2022, le Maire de TOULOUSE décide de faire travailler les gens sur des plages horaires plus longues et sur plus de semaines durant l'année.

Des personnels déjà victimes d'un État qui ne souhaite en aucun cas valoriser la fonction publique, le gel du point d'indice et la cdd-i-sation des contrats en sont de nombreuses preuves.

Le Maire pouvait, et certain l'ont fait, ne pas appliquer cette réforme.

Malheureusement nous ne comprenons que trop bien la démarche de l'exécutif à Toulouse.

En supprimant nos jours de congés, le Maire essaie sans y parvenir de compenser le manque flagrant de personnel qu'il a lui même organisé.

Personnel qui sera, malheureusement, de plus en plus absent pour des raisons de mal-être au travail.

La CGT est vent debout contre ce qui est une régression sociale tant pour les usagers que pour les personnels !

Le Maire ne veut même pas entendre parler de la pénibilité pourtant prévue par la loi. Nous avons rappelé que la plupart des compétences exercées au sein de la collectivité pourraient pourtant y prétendre.

Tout pour le bas de laine, rien pour les agents.

Les conquits sociaux n'ont qu'à bien se tenir avec Mr MOUDENC !

Avec les différentes réformes imposées par le maire, les agents sont mis en concurrence entre eux (RIFSEEP), sont obligés de travailler plus (1607 h, gel des recrutements) sans compensation ni prise en compte de la pénibilité, pour un grand nombre vont se voir imposer une mobilité forcée (Proxima) et voient leur carrière stagner (mise en place de ratios d'avancement de grade).

#### Au niveau local la CGT revendique:

- des rations d'avancement à 100%
- la remise en place d'un RI égalitaire
- La réduction du temps de travail avec prise en compte de la pénibilité
- L'embauche de personnel titulaires au niveau des besoins des services
- Fin des mobilités forcées

#### -Au niveau national la CGT revendique:

- Temps de travail à 32h par semaine
- Revalorisation immédiate du point d'indice de 10% et rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2010.
- Intégration de toutes les primes dans le traitement de base des agents.



Nous affirmions il y a quelques années lors d'un comité technique que Toulouse était une ville du moyen âge dans sa gestion et malheureusement nous ne pouvons que réitérer ce constat.

Voilà pourquoi la CGT a systématiquement voté contre les dossiers concernant les 1607 heures, RIFSEEP, Proxima, privatisations ...

Depuis 1947 le syndicat CGT de la mairie de Toulouse a toujours porté ses valeurs et les a revendiquées haut et fort, ce qui explique le "CGT bashing" tant côté exécutif que de l'administration.

La CGT n'en a que faire car son seul leitmotiv est la défense des conditions de travail des agents et du service public.