



# A-PROXIMA-TIF

## SECOND TRACT

### Vite ! Une nouvelle politique RH !

Que les choses soient claires, nous n'avons rien contre nos collègues de la DRH, ils ne font qu'exécuter les orientations conservatrices de performance, d'optimisation, d'augmentation du temps de travail, de proratisation des RTT, du Rifseep diminué, souhaités par nos élus. Bref, aller à la chasse aux gaspillages, aux rares espaces de respiration encore présents dans les services. Pour ceux et celles qui pensent qu'on exagère, soyez patient, votre tour viendra.

Les agents de la métropole naviguent aujourd'hui à vue, de la structuration des SORH à l'arrivée de PROXIMA : stop au conservatisme et à la perpétuelle adaptation du personnel. L'articulation des services RH est à la peine et les différents projets de restructurations s'ajoutent avec leurs lots d'intermédiaires et d'agents non formés.

Avec les SOFIN, et les prochains SONUM, les discours positivistes de la haute administration ne suffisent plus. TASK FORCE, COMET, RACI, n'en jetez plus ! Le vocabulaire anglo saxon est complètement dépassé alors que la « gestion du personnel » fait son come-back dans les entreprises privées.

Les plus anciens nous informent d'un temps où on réglait plusieurs problèmes transversaux épineux dans la journée. Aujourd'hui, il nous faut une demi journée pour trouver la personne compétente, quand nous avons de la chance : nouvelles appellations, nouvelles recrues, nouvelles organisations, turn-over important, au secours !

Lors du CHSCT du 28 septembre 2021, la DGRH et la Communication Interne à la Direction Générale des Ressources Humaines présentaient le dispositif Proxima aux organisations syndicales. Elles indiquaient le calendrier des grands jalons du dialogue social posé jusqu'à 2024. La DGRH soulignait également l'opportunité de travailler avec le CHSCT, notamment sur les conditions de travail et les locaux, le plus en amont possible.

### Des décisions unilatérales

Malheureusement, les réunions Proxima ne permettent pas de modifier quoi que se soit aux décisions déjà prises par le comité de pilotage. Elles confirment le rôle de spectateur des Organisations Syndicales souhaitées par nos élus. Les acteurs essaient de tenir leur rôle dans la précipitation et l'occupation de l'espace.

- Les délégué-e-s sont-ils (elles) plus invité-e-s aux réunions ? Oui.
- Peuvent-ils (elles) décider / apporter des modifications: toujours pas !

La CGT n'est pas étonnée et regrette que le projet exclut les élus CT et mandatés CHSCT de la réflexion/action commune. Il s'agit pour les Ressources Humaines de changer de paradigme : **associer les représentants du personnel aux décisions**. Lors des « futures concertations », la CGT va pouvoir juger de leurs performances car l'adaptation constante des agents, c'est une de nos compétences !

## On ne peut pas dire la même chose de la politique RH de la collectivité et son « dialogue washing »

### Etude « Risques Psycho Sociaux » : la suite

Suite à l'acceptation de l'étude de l'expertise mesurant les risques psycho sociaux de PROXIMA par les collectivités mairie et TM, deux rencontres ont depuis été tenues. Nous avons demandé un retour courrier à notre demande de validation de la procédure. Réponse de la DGRH : trop long à faire ! Nous étions prêt à le rédiger... Le privé est plus souple dans son organisation. Quand on leur parle de nos conditions de télétravail, de l'aménagement du temps de travail, des salaires, le privé se demande comment le public en est arrivé là... Manque d'adaptation des élus ?

Pour l'étude RPS, Nous avons été concerté pour l'élaboration du cahier des charges. Nous avons demandé à intégrer le pool décisionnel du prestataire retenu : il paraîtrait que c'est en bonne voie.

## La voie du privé clairement sous-jacente

Depuis des années le cabinet Ernst & Young distille les idées libérales du saupoudrage sauce communication en vue de préparer les passages au privé. Ce signal avancé de compensation événementiel au détriment du nombre d'agent et des budgets de fonctionnement amène la progressive dégradation de la qualité du service public. Il renforce l'idée de la qualité intangible du privé et la volonté de privatiser tous les services possibles. Car le but aujourd'hui n'est plus uniquement de faire des économies, tout simplement car nous rongeons l'os. Le nouveau but recherché est d'octroyer des pans entiers de notre administration au privé. Ces éléments doivent interpeller l'ensemble des fonctionnaires sur cette dépossession.

Supprimer des fonctionnaires, c'est supprimer le service public. C'est accorder plus d'importance aux intérêts privés (de quelques uns) au détriment des intérêts publics (de tous). Est-il normal que les agents mentionnent désormais qu'ils ne conseillent plus à leur enfant de travailler dans le public ?

Les camions de la DMT seront bientôt géolocalisés, privatisés (annonce de la Métropole à la Dépêche pour le dépôt de l'Union), demain ce sera nous. Davantage de contrôle, moins de liberté. Le but n'est donc pas de baisser les bras mais de se relever les manches.

## Commencez par régler les dispositifs RH non satisfaisants

Lors du CHSCT du 16 mars 2022 dernier, la CGT avertissait l'administration et les élus en mentionnant qu'un plan de cet envergure nécessitait tout d'abord de régler les problèmes RH actuels en vue de ne pas les sur-ajouter à PROXIMA :

- **Remplacements** : parcours du combattant pour en obtenir un, gestion trop sélective des départs à la retraite. Mais comment faire quand le DGS annonce 300 suppressions de poste ?
- **Renforts** : un pool d'agent en remplacement doit être constitué afin de palier aux difficultés récurrentes des services
- **Carrières** : de nombreux agents après avoir obtenu leur concours sont incités à quitter la collectivité, patientant plusieurs années malgré les missions adaptées à la nouvelle catégorie, confirmés par les directeurs...
- **Perte des talents** : quand les directeurs cherchent à conserver un agent compétent (contractuel ou non), il est inacceptable d'entendre la réponse de la direction générale des services « les talents

n'ont rien à faire dans la fonction publique ». C'est un manque de respect envers les fonctionnaires et des excuses seraient les bienvenues de la part de ceux qui ont ces propos.

- **Reclassement et repositionnement** : suite au CHSCT du 16 mars et face à la liste importante des problèmes RH soulevés, nous avons obtenu une réunion supplémentaire de l'administration le mercredi 30 mars. Nous avons demandé au cours de cette réunion l'augmentation du nombre d'agents chargés du repositionnement et du reclassement. Trop peu d'agents RH sont destinés à ces tâches. Pour exemple la DMT a un seul agent pour reclasser 40 agents... Mission impossible. La CGT propose un quota maximum d'un agent RH pour 10 agents afin d'instaurer une qualité de prestation. A ce jour, plus de 400 agents sont à réintégrer dans nos collectivités.

## **La CGT propose de vraies mesures individuelles et collectives**

S'il est nécessaire d'augmenter le nombre d'agents dédiés au repositionnement et au reclassement, nous proposons également la création d'un espace collectif collaboratif animé et dédié avec du matériel informatique connecté, réunissant l'accès aux thématiques de formation (professionnelle ou personnelle), les proposition des postes disponibles (à augmenter) et l'articulation des dispositifs de l'administration, (PREVALYS, PPR, AFEST, lieux d'immersion, renfort.....)

Par ailleurs, il est temps de clarifier la procédure actuelle dans une procédure **identifiée et matérialisée dans le temps**.

## **Investir dans l'humain plutôt que dans les machines!**

Malgré nos demandes, l'administration n'a pas validé le renouvellement des 3 postes informatiques obsolètes de notre syndicat CGT TM (manque de budget invoqué). L' élu en charge des Ressources Humaines nous a pourtant certifié que TM préférerait investir dans les machines plutôt que dans l'Humain (cas de la compensation financière du télétravail), les élus préfèrent investir quand cela les arrange plutôt dans les machines que dans le personnel.

Nous avons donc demandé une prise en compte financière pour les agents concernés par PROXIMA. A ce jour malgré nos demandes incessantes, une main de fer ne laisse aucune place à une augmentation du Rifssep, comme pour le télétravail.

Le principe du projet Comet est intéressant si chaque agent est sollicité. La démocratie prend du temps mais cette responsabilisation supplémentaire doit être rétribuée financièrement à la hauteur de l'investissement demandé. Tous les agents devraient pouvoir participer à ce type de projet, sans oublier de les rétribuer à la hauteur de leur engagement. Ce n'est pas le cas aujourd'hui quand le Rifssep ne prend aucunement en compte les évolutions des fiches de poste et de la charge de travail (attention à Proxima). Seuls quelques un-e-s bénéficient des largesses de l'administration.

A coté de ces largesses, on ne peut que s'étonner quant on connaît la difficulté de changer de travail après un handicap physique, du faible intérêt financier accordé à réaliser un accompagnement de qualité pour tous ces agents.

### **Les atouts du syndicalisme**

**Notre première force, c'est le nombre.  
Notre deuxième force c'est l'organisation.**

**La crainte doit changer de camp.  
Pour ceux et celles qui ne sont pas syndiqués, il faut passer à l'acte.**

## **BULLETIN D'ADHESION CGT TM**



NOM .....

PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

TÉLÉPHONE : .....

MAIL : .....

DATE DE NAISSANCE : ..... GRADE : .....

ÉCHELON ..... CATÉGORIE : .....

DIRECTION /SERVICE : .....

LIEU DE TRAVAIL : .....

PRELEVEMENT EFFECTUE TOUS LES :

1    2    3    6    12 MOIS

MONTANT DU TIMBRE MENSUEL : .....

MONTANT DE CHAQUE PRÉLÈVEMENT : .....

**A savoir :**

- La cotisation CGT est de 1 % du salaire net sans les primes.
- En déclarant votre cotisation aux impôts vous aurez un abattement de 66 % du total versées par an (ex : Sur 100 € de cotisation à l'année celle-ci vous reviendra à 34 €).



**Syndicat CGT Toulouse Métropole**

20 rue de l'Obélisque - 31 500 TOULOUSE

☎ 05 61 61 81 95

<http://cgt-grandtoulouse.over-blog.com>  CGT Toulouse-Metropole

 [toulousemetropolecgt@gmail.com](mailto:toulousemetropolecgt@gmail.com)