



Pour quelles valeurs allez-vous voter ?

Syndicalisme local : comment en est-on arrivé là, Comment en sortir ?

Petite analyse dirigée CGT des pouvoirs en place



De nos jours

La politique RH de notre collectivité favorise les syndicats dit réformistes. L'idée affichée est d'éloigner les syndicats plus revendicatifs. **Ces derniers étant plus exigeants en matière d'emplois supplémentaires, de hausses de rémunérations et d'amélioration des conditions de travail.**

L'administration fait aussi ce choix pour « diviser pour mieux régner », les élus ne souhaitent pas qu'un syndicat prenne trop d'importance.

À la ville comme à la métropole ce système permet de distribuer des postes d'avancement en remerciement des services rendus, au détriment de la grande majorité.

Comme pour la loterie, l'espoir d'être promu un jour fait le reste. Mais combien d'élu-e-s pour combien de déçu-e-s ?



Conséquences pour le vote

Voter pour la CGT permet d'avancer collectivement dans la carrière. Vous pouvez être sûr que nous n'oublions pas l'ensemble des contractuels et « ceux qui ne demandent rien à personne ».

Le vote CGT est dégagé des aspirations individuelles de quelques-uns. Si nous soutenons individuellement les agents, nous travaillons avant tout pour des avancées de tous car tous les agents méritent d'être pris en considération.

Pour ces élections, vous avez le choix entre:

Maintenir un système qui favorise l'éclosion de quelques uns au détriment de tous !

Ou

Vous projeter dans l'avenir dans un système qui favorisera des avancées pour chacun de nous!

Vous former pour mieux vous servir

Nous proposons à tous nos adhérents un parcours de formation de 12 jours annuels. Il est effectué en coopération avec les autres organisations syndicales CGT départementale et nationale. Nous voulons des adhérents formés et informés pour qu'ils puissent être acteurs sur leur lieu de travail.

La Formation Spécifique CGT TM



Obtenir enfin du changement

La CGT n'a jamais attendu les échéances électorales pour travailler quotidiennement au plus près des agents. Elle s'est toujours battue pour préserver leurs droits, les acquis sociaux et en créer d'autres !

Donnez-lui les moyens d'agir !

Redonner du sens à l'action collective



Partager le savoir avec la CGT-TM

Dessiné pour un meilleur accès à l'information et à son décryptage, le nouveau site de la CGT-TM porte plus que jamais le combat contre la casse orchestrée des services publics.

Partagez les pages du site, lancez des discussions

« C'EST NOTRE NOMBRE QUI FERA LA DIFFERENCE ! »



<https://toulousemetropole.reference-syndicale.fr>



Syndicat CGT Toulouse Métropole

20 rue de l'Obélisque - 31500 TOULOUSE

05.61.61.81.95

mail : toulousemetropolecgt@gmail.com

CGT Toulouse-Métropole

Site internet : <https://toulousemetropole.reference-syndicale.fr/la-syndicat/>
Blog : <http://cgt-grandtoulouse.over-blog.com/>



Une Élection - des Actions - des Valeurs

Du 1^{er} au 8 décembre 2022 par vote électronique vous élirez vos représentants syndicaux pour 4 ans CST et CAP !

Qui sont les élu-e-s CGT ?

Ce sont des collègues que vous côtoyez chaque jour, toujours à vos côtés pour vous informer et défendre vos droits collectifs et individuels.

Pourquoi ? Car les militants de la CGT ont fait le choix de lutter pour que chacun puisse vivre décemment des fruits de son travail.

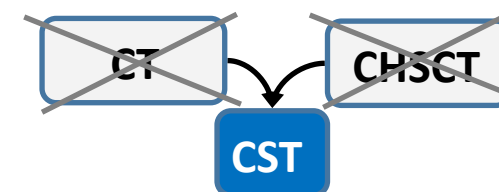
Les militants de la CGT Services Publics souhaitent garantir à tous les citoyens un service public de qualité partout et pour tous.

C'est le rôle de vos élus CGT aujourd'hui présents sur une seule et même liste CCAS, Ville de Toulouse et Métropole.

La CGT veut construire une société solidaire, humaniste, laïque, égalitaire et transformer le monde du travail en mettant au centre le bien-être social des travailleurs et non le profit.

Ce qui va changer pour vous !

Les Comités Sociaux Territoriaux regroupent, au sein d'une même instance, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, et les Comités Techniques. Ils ont vocation à être la seule instance consultative compétente afin de débattre des sujets collectifs et ce, **à compter du 1er janvier 2023.**



Le CST devient l'espace commun « du dialogue social » pour les 15 000 agents (CCAS + Mairie de Toulouse + Métropole) **IL y aura une seule liste CGT CCAS, Ville et Métropole pour le CST** qui mutualisera leurs compétences et expériences pour défendre les intérêts des salariés.

Les **FS Formations Spécialisées** sont des commissions qui remplacent le **CHCST!**

1 seule commission est obligatoire.

L'existence d'autres sont à négocier entre les syndicats et la collectivité.

Formation Spécialisée Obligatoire !

Format* pénibilité ou usure professionnelle

Formation de service à définir ?

Chaque collectivité votera pour sa CAP et son CCP (pour les contractuels)

Rappel

Les **CAP** et **CCP** sont vidées de leur sens car devenues seulement des lieux de recours pour les évaluations et les sanctions disciplinaires.



Les "POSITIONS CLES" CGT en Comité Technique

Avec plus d'une vingtaine de Comités Techniques en 4 ans, **vos élus CGT ont fait le forcing!** Dans cette période fortement marquée par le Covid, la CGT s'est battue pour :

- Des réorganisations de services **adaptées aux charges de travail supplémentaires**,
- Des **moyens supérieurs octroyés** aux agents dès la mise en place des SOfin et SOam,
- **Limiter l'impact** des 1 607 heures et les augmentations du temps de travail,
- **Améliorer autant que possible** les dérives du projet "Proxima".



La CGT a aussi pendant quatre ans, a été **force de propositions** des projets trop timides de l'administration pour tendre vers **l'égalité femme-homme**, favoriser une **véritable politique du handicap**, **réduire la fracture numérique** avec notamment la mise en place progressive d'ordinateurs à disposition des agents techniques et développer une **vraie politique de reclassement et de repositionnement** des agents.

De nombreux agents et des directions soutenues

Aménagement, Finances, Solidarités, Pompes funèbres, Moyens techniques, Pôles territoriaux, Imprimerie, Balayage mécanisé, TONC, Urbanisme, Environnement, Culture scientifique et technique...

Des EXIGENCES pour l'augmentation du budget RH métropolitain

Pour 2022, le budget RH prévu n'est que de 145 millions d'euros pour un budget Métropolitain (1,97 milliard d'euros). Il est **clairement sous dimensionné** (7.3%) en comparaison des autres grandes métropoles. La CGT a interpellé à maintes reprises les élus compte-tenu de la stagnation des salaires, de l'inflation, des augmentations des dépenses d'énergie pour

- **une augmentation générale du RIFSEEP** refusée en 2021 (**obtenue en 2022**) augmentation prévue de 570 000 € Soit 0,3 % d'augmentation sur un budget RH de 145 millions d'euros.

Qui l'a reçue?

- **une augmentation conséquente** de la part métropolitaine des chèques déjeuner: **refusée**
- La mise en place d'une prime Télétravail (**toujours refusée malgré plusieurs demandes**)

Pour la CGT, on devrait faire le choix du collaboratif et non du compétitif ! Le choix du « diviser pour mieux régner » doit laisser place à la recherche de l'égalité. Le régime indemnitaire est déjà une mesure injuste à la base puisque non intégrée pour la retraite. C'est pour cela que la **CGT revendique l'intégration du RIFSEEP dans le point d'indice**. Encore une fois les élus ont choisi d'ignorer la position de la CGT représentative, et n'agissent jamais pour l'intégrer dans le traitement (pas de cotisation à la Sécurité Sociale). **Ce n'est pas notre vision du respect des agents (les diviser/les appauvrir pour la retraite).**

La preuve par l'Exemple:

L'orientation de la métropole a clairement réalisé des économies sur le dos des agents. Pour preuve en mettant en place le RIFSEEP ou ont été progressivement intégrées nos primes. Certaines d'entre elles ont failli subir de grosses pertes: travaux dangereux, travail de nuit et travail de week-end ont failli subir une grosse baisse lors de ce passage (pour certains agents, plus de 1 500 euros de perte annuelle...**La CGT s'est battue pendant plusieurs mois afin d'obtenir le maintien des primes pour le weekend et la nuit, elle a aussi obtenu une très légère augmentation de la prime travaux dangereux. Certains services cependant ont été « oubliés » par la collectivité et nous continuons à nous battre pour les rétablir dans leurs droits.**

Des élus CHSCT offensifs!

Exemples de revendications portées par la CGT TM :



- Le CHSCT métropolitain et le CHSCT Mairie ont obtenu en application de l'article 4 du code CHSCT une étude sur les Risques Psycho Sociaux du projet Proxima.
- La CGT a demandé également la création d'une formation obligatoire pour les cadres avec un volet sanitaire et social à intégrer pour le développement d'une « culture commune » adaptée et centrée sur les usagers, confié à l'organisme choisi par les syndicats.
- La CGT mène une bataille pour une révision générale de la politique RH (création d'une structure collective de repositionnement/reclassement, révision RIFSEEP, promotion interne...)
- La CGT demande des Bilans 2021 des outils réglementaires:
 - Document unique par direction (si actions quelles préventions en particulier les RPS)
 - Bilan des actions 2021 du schéma directeur santé qualité de vie au travail 2021-2026
- La CGT milite pour de nouvelles plages de travail adaptées aux nouveaux enjeux environnementaux (généralisation de la plage horaire matinale pour toutes les directions).

Dans les services



1) Exemples d'actions : A la DCSTI

A la Direction de la Culture Scientifique et Technique et Industrielle la CGT est bien présente dans les différents espaces tels le Muséum et le Quai des Savoirs !

- Elle a œuvré pour le maintien des postes et pérennisation des contrats.
- Elle a mené des actions d'envergure contre les 1 607 heures, lors de l'inauguration d'une exposition.
- Elle a obtenu une prime pour les médiateurs compensant les pertes de congés.
- Elle a organisée une HIS en visioconférence pendant le covid (franc succès, + de 80 agents connectés!!).
- Elle est vigilante dans ces services pour préserver les bonnes conditions de travail.

2) Exemples d'actions: Aux Jardins Du Muséum

- La CGT a instauré un espace de confiance pour recueillir la parole des agents, partager les difficultés de chacun pour les porter de façon collégiale, et ainsi assainir la situation sur le site des JDM.
- A conduit même si la nouvelle organisation n'est pas encore posée les agents à revenir au travail sans « la boule au ventre » et avec l'envie d'apporter leur pierre à l'édifice du nouveau projet de site.
- A porté les revendications des agents à la direction. Il reste encore des incompréhensions sur les offres de postes de la DRH et qui n'étaient pas annoncées comme telles (catégories, missions...)
- Suite à la demande de notre syndicat la direction a donné son approbation pour le recalibrage des postes jardiniers JDM.
- la CGT à la demande des agents a été la seule OS à participer activement à la refonte de l'organisation des JDM.

La CGT reste vigilante dans la mise en place du nouveau projet dans le respect des agents et du service public.

