

**Comité Social Territorial de
Toulouse Métropole, de la Mairie de Toulouse
et du Centre Communal d'Action Sociale de Toulouse
PROCÈS-VERBAL - Séance du 15 juin 2023**

Étaient présents de 9h à 12h30 :

REPRÉSENTANTS DE LA COLLECTIVITÉ

M. Henri de LAGOUTINE	Membre du bureau
M. Éric ARDOUIN	Directeur Général des Services
Mme Élodie CHABAUD	Directrice Générale
Mme Nadège GRILLE	Directrice Générale
M. Dominique GILLES	Directeur Général
M. Jean-Michel SENDRA	Directeur Adjoint

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat FO

M. Nicolas REFUTIN
M. Pascal MAYNAUD
Mme Laure ANDRIEU
M. Alain COUTANCEAU
Mme Sylvie BONZOM
Mme Daisy DE MERLIER
Mme Nathalie BONELLI
M. Bruno ROUPIE
M. Chareffe RAZALI
M. Hocine TLEMCANI
Mme Marion MARCAULT
Mme Dominique MILAN
M. Joël MURO
M. David BASTIDE
Mme Magali LACOMBE
M. Belkacem OUARRAG

Syndicat CGT

Mme Luce VALÈS
M. Sofiene DRAOUI
Mme Vanessa CALLEJON

Syndicat UNSA

M. Thierry BERINGUIER
Mme France FIORINO
Mme Céline BUTEL
Mme Annie BRINIO

Syndicat SUD

M. Philippe GIRARD

Syndicat SNUTER-FSU

Mme Zouaouia BOSSARD-REFAS
M. Yvan SOUVERVILLE

Syndicat SATTMC-STT31

Mme Muriel BACQUET-MIRAGLIA
Mme Sandra FAGEDET

Étaient présents également :

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Mme Claire-Aude MAZIÈRES Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales

Mme Sandra FAGEDET

Étaient présents également :

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Mme Claire-Aude MAZIÈRES	Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales
M. Laurent DUSSE	Directeur adjoint des Ressources Humaines CCAS
Mme Lou CABANETTES	Responsable Service Relations Sociales
M. François LEMOINE	Responsable Pôle Santé et Qualité de vie au travail

Étaient excusés :

REPRÉSENTANTS DE LA COLLECTIVITÉ

M. Éric ARDOUIN	Directeur Général des Services
Mme Nadège GRILLE	Directrice Générale
M. Pierre ESPLUGAS	Membre du bureau
M. Dominique GILLES	Directeur Général
M. Morgan LACLAUTRE	Directeur Général

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Syndicat FO

Mme Sylvie BONZOM
M. Hocine TLEMCANI

Syndicat CGT

M. Thierry GRAZIDE

Syndicat SUD

Mme Éli

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des PV des CST du 14 février et du 4 avril
2. Présentation pour information - TM/VT - **Restitution Audit Midi CTES**
3. Présentation pour avis – TM – **Expérimentation entretien professionnel** – DGRH - Direction Développement RH
4. Présentation pour avis – TM/VT - **Plan de fidélisation des contractuels** – DGRH – Direction Développement RH
5. Présentation dossiers DRH – CCAS :
 - **Complément mise en place SEGUR SANTÉ** (avis) ;
 - **Appel à projet prévention de la désinsertion professionnelle** (avis) ;
 - **Recrutement apprentis** (avis).
6. Présentation dossiers secteur personnes âgées - CCAS :
 - **Aménagement horaires personnel administratif EHPAD Fontaines** (avis);
 - **Aménagement horaires Centre Asnières** (avis) ;
 - **Installation vidéo-surveillance dans certains établissements (et impact contrat de travail)** (information)
7. Présentation pour avis - TM/VT/CCAS - **Convention de mutualisation de fonctions support avec le CCAS** – DGRH – Direction Pilotage RH
8. Présentation pour avis - TM – **DECOSET : Transfert des agents** – Direction Déchets et Moyens Techniques
9. Présentation pour avis - VT – **Expérimentation nouvelle organisation horaires d'ouverture des bibliothèques** - Direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques
10. Présentation pour avis – TM – **Expérimentation création de cycles de travail pour la rég**ie propreté – Pôle Territorial Centre
11. Présentation pour avis – VT – **Expérimentation de l'installation de bureaux d'enregistrement des naissances au sein des 4 maternités toulousaines** – Direction service à la population

Le Comité Social Territorial se réunit le 15 juin 2023 sous la présidence de M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau métropolitain aux ressources humaines et au dialogue social. Il ouvre les débats.

1. Approbation des PV des CST des 14 février et 4 avril 2023

Les PV des CST des 14 février et 4 avril 2023 sont approuvés à l'unanimité.

2. Restitution Audit Midi CTES

M. MARCHAND, Intervenant Midi-CTES, présente le dossier. La restitution présentée ce jour concerne le projet de rapport final sur la conduite du projet Proxima, un audit commandé précédemment par l'ancienne instance du CHSCT. Midi-CTES tient à remercier : le pôle SQVT pour leur disponibilité ; les membres élus du personnel aux CHSCT et aux CT pour leur accompagnement, leur soutien et leur confiance ; l'ensemble des agents ayant contribué à chacune des phases de l'expertise (Équipe Projet Proxima, DGA, DG et agents).

La version de restitution aujourd'hui est une version Projet. La version finalisée sera transmise après le Comité Social Territorial, en tenant compte de tout ce qui aura été dit en ce jour. La méthode déployée pour cet audit est la suivante :

- Analyse documentaire
- Entretien collectif avec le groupe projet et entretiens individuels sur certaines thématiques (BOP, Communication, Task force RACI)
- Entretiens individuels avec l'ensemble des DGA
- Entretiens individuels avec les directeurs et directrices des directions les plus impactées (26).
- Un questionnaire ventilé à près de 4375 agents. Sur 2059 réponses, 1851 questionnaires étaient exploitables.
- 34 entretiens collectifs et environ 250 agents rencontrés.

M. MARCHAND tient à signaler qu'il y a eu très peu de refus pour ces demandes d'entretiens individuels.

M. ALMENERI, Intervenant Midi-CTES, poursuit la présentation. Le cahier des charges a dégagé 4 axes principaux.

- **Axe 1** : Evaluer la conduite du projet et les différents niveaux d'impact
- **Axe 2** : Evaluer l'ensemble du dispositif mis en œuvre afin d'être en mesure de préserver la santé des agents et de prévenir le développement des risques psychosociaux
- **Axe 3** : Enrichir la démarche d'évaluation de la collectivité
- **Axe 4** : Concourir à la création d'espaces de régulation durant la réorganisation et tout au long de l'année 2024

Des constats se sont dégagés suite aux entretiens individuels :

- Des situations de surcharge liées à la conduite du projet Proxima pour certains agents en responsabilité (participation à l'équipe projet, directions impactées, SoRH, etc.)
- Des exigences émotionnelles fortes face à l'incertitude
- Une incertitude face à l'avenir

La surcharge de travail a été la principale famille de risques remontée par les agents. Seulement 10 % d'entre eux considèrent n'être jamais épuisés et souhaiteraient qu'on leur accorde les ressources nécessaires pour mener à bien leur travail. La moitié d'entre eux a déjà subi une agression physique ou verbale, mais malgré tout, les trois quarts des agents trouvent un sens à leur travail.

M. MARCHAND, Intervenant Midi-CTES, note l'existence d'une situation de surcharge liée à la conduite du projet Proxima pour certains agents en responsabilité, notamment l'équipe projet, les DG impactées, les SoRH et les agents de prévention. Il y a une exigence émotionnelle très forte face à l'incertitude sur l'avenir et sur la rémunération. Les agents déplorent de ne pas avoir eu la possibilité d'être suffisamment accompagnés pendant cette phase. Il y a une faible intégration des services en lien avec la prévention dans la conduite du projet, notamment les agents de prévention et le pôle SQVT. L'accueil fait par les agents à la démarche d'expertise a été positif. Lors des entretiens collectifs, s'exprimer sur leurs conditions de travail et sur leur perception du déploiement du projet Proxima a été vécu comme une véritable opportunité.

Enfin, Midi-CTES met en garde concernant le suivi des agents actuellement sans poste et sur les « mobilités forcées ». L'exemple de France Télécom, affaire médiatisée, a mis en lumière ce type de contexte où des salariés se sont retrouvés en situation de déqualification sur des postes qui ne correspondaient pas à leurs compétences professionnelles. C'était une stratégie appelée « de cassage », avec des conséquences psychosociales graves. Une forte vigilance est recommandée concernant les mobilités qui pourraient être perçues par les agents comme « forcées ». À partir de ce diagnostic, un certain nombre de pistes d'actions ont été émises.

M. ALMENERI, Intervenant Midi-CTES, propose pour enrichir la démarche d'évaluation de la collectivité, de revenir sur un réseau de prévention efficace sous la forme du réseau métier, suffisamment doté pour assurer un suivi et une évaluation fine de l'état de santé des agents à l'échelle de la collectivité. Il y a des ressources internes de

prévention et si elles sont mises en lien, il est possible de produire quelque chose de concret et d'efficace au sujet de la prévention, particulièrement de la prévention primaire.

Toujours sur le même modèle, Midi-CTES propose une harmonisation des éléments de prévention (les documents uniques, le schéma de prévention, les méthodes de recueil des données chiffrées) pour produire des indicateurs stables, aptes à identifier les risques au sein de chaque service. Midi-CTES propose également un renforcement du droit d'expression des agents et l'intégration de ce droit à l'écosystème du CST.

Sur une collectivité aussi grande, il est parfois difficile pour les élus du personnel d'aller directement au contact des agents. Produire des espaces à égalité de niveau hiérarchique qui puissent faire des rapports sur la situation de travail actuelle et les faire remonter au CST pourrait permettre une meilleure vision de la situation au sein de la collectivité. Enfin, toujours dans cette démarche d'évaluation de la collectivité, pour l'enrichir, Midi-CTES propose qu'un document, intitulé par exemple *Bilan de la mobilité au sein de la collectivité depuis septembre 2021*, soit produit par les services RH à destination du CST pour revenir sur la question des ETP qui ont réellement été déconcentrés, revenir sur les entrées et sorties du personnel depuis septembre 2021 et enfin indiquer les efforts de formation qui seront faits pour les changements d'organigrammes.

Ensuite, Midi-CTES propose d'anticiper la création des réseaux métiers par la mise en place d'une organisation paramétrée pour la période transitoire, afin de réduire les écarts déjà constatés. Cela a été développé dans le rapport pour essayer d'en donner une matérialité. Il s'agirait tout simplement d'anticiper sur les réseaux métiers dès maintenant, en mettant en contact les chefs de service actuellement en poste et les futurs arrivants, afin de déterminer les besoins en termes de formation, les compétences déjà présentes, et imaginer les prochaines missions qui vont se mettre en place au 1^{er} janvier 2024. L'objectif est de réduire l'écart au maximum entre ce qu'il est actuellement possible de faire et ce qui devra être fait.

La proposition suivante est de construire les futurs métiers à partir d'unités de base que l'on pourrait intituler « Réunion de service » dès le 2 janvier 2024, consacrées au retour des agents sur leur activité réelle, sur ce qu'il manque au sein de leur service et dans leur environnement de travail. Leurs informations, leurs contraintes et leurs ressources dans l'activité pourront ensuite être remontées par le biais des chefs de service au sein des futurs réseaux métiers.

Midi-CTES suggère également qu'une communication soit faite dès à présent sur un mode de réparation vis-à-vis des agents « lésés » par la BOP, afin que soit construite une prise en charge collective de cette situation et que les agents ne soient pas renvoyés à leur échec personnel.

En dernier point, la préconisation suivante est faite : mettre en place une GPEC partagée au sein de toute la collectivité pour suivre l'évolution de carrière et de poste des agents.

M. MARCHAND, Intervenant Midi-CTES, souligne que la GPEC aurait peut-être permis d'éviter certaines situations individuelles compliquées, notamment pour des agents avec des restrictions médicales qui ont, par exemple, pu postuler à des postes sans restrictions. Cela risque de « coincer » lors de leur prise de poste.

Mme MARCAULT, pour le syndicat FO, rappelle que le 7 mars 2022, le syndicat FO exposait par courrier toutes ses préoccupations et points de vigilance quant au déploiement du projet Proxima. Dans ce courrier, le syndicat demandait, conformément à l'article 42 du décret 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale, la nomination d'un expert agréé pour analyser les modalités de ce projet. La réponse positive de l'administration a conduit à la réalisation de ce rapport qui n'est qu'une première étape présentée aujourd'hui par le cabinet Midi-CTES. Les éléments de ce rapport reprennent une partie de ceux sur lesquels FO avait alerté et qui constituent toujours de fortes inquiétudes, tant pour le syndicat que pour les personnels qu'il représente.

Cependant, il est difficile à ce stade d'émettre un avis sans disposer, face à ces constats, de propositions d'actions concrètes de la part de la collectivité prenant en compte les recommandations formulées dans ce rapport. Le changement suscite souvent des craintes, ici totalement fondées, et nécessite un accompagnement constant et des ajustements tout au long du projet. Il n'est pas possible d'ignorer le caractère alarmant de ce rapport et les risques psychosociaux identifiés : mal-être des agents, souffrance au travail, sentiment d'injustice, inquiétude, incompréhension et un manque de cohérence dans certains choix.

Malgré tout et à ce stade du déploiement de Proxima, l'arrêt total ou le report du projet semble illusoire et son impact considérable sur l'ensemble des agents oblige à une réponse collective sérieuse et adaptée. C'est pourquoi FO souhaite que soit établi au sein de la FSSSCT et avec l'accompagnement du cabinet Midi-CTES un plan d'action venant répondre point par point aux conclusions de cet audit. Le syndicat souhaite que ce plan d'action soit ensuite présenté pour avis au sein du CST du mois d'octobre prochain. Dans ce cadre, FO ne manquera pas de transmettre à l'administration des propositions d'actions concrètes prenant en compte ces conclusions. Le syndicat espère ainsi qu'une approche constructive de ce dossier permettra de répondre aux inquiétudes de nombre d'agents, aux incohérences de ce projet parfois soulevées dans ce rapport et à une amélioration du service public.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, souligne que le rapport final de l'audit diligenté par le cabinet Midi-CTES conforte et spécifie les remontées opérées à la fois par les organisations syndicales et par de nombreux

collaborateurs eux-mêmes. Toutefois, ces remontées du terrain n'ont pas été entendues. Cet audit apporte notamment la démonstration de phénomènes certes préexistants, mais qui ont été exacerbés par Proxima.

Désormais, comment est envisagée l'étape suivante ? Comment l'évolution de la mise en œuvre de Proxima sera-t-elle suivie ? Avec quels outils mesurer les incidences de la réorganisation ? Comment recueillir avec le plus de transparence possible les retours d'expérience, en particulier quant aux charges supplémentaires imposées aux agents ? Quelles échéances programmer, surtout pour effectuer des contrôles d'étape et apporter, le cas échéant, des mesures correctives à temps, et non à contretemps, en cas de difficultés identifiées ? Quelle place consentir dorénavant aux organisations syndicales ?

L'UNSA ne va pas épiloguer sur la pertinence de l'analyse restituée dans ses aspects négatifs. L'audit a crûment mis en évidence des causes connues. Elles gommant quelque peu les aspects positifs de la réorganisation. Il est donc recommandé d'avoir une approche déterministe du sujet, et de conscientiser que les multiples causes produiront de multiples effets. Que va-t-il résulter de la mise en œuvre de Proxima à partir du 1^{er} janvier 2024 ? D'autres phénomènes vont-ils se révéler ou s'accroître ? L'après 1^{er} janvier 2024 revêt un caractère d'importance accru à la lumière des alertes et des préconisations posées par l'audit.

L'UNSA suggère de prolonger la mission de ce même cabinet d'audit en lui confiant une mission complémentaire : celle de l'évaluation du degré d'efficacité réelle de Proxima. Et sans doute serait-il utile que cette mission consubstantielle de suivi, au plus près des agents, sur le terrain, soit entreprise dès les trois premiers mois de 2024 et qu'elle soit poursuivie pendant 2 ans.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, souligne que la restitution du cabinet Midi-CTES conforte le syndicat dans ce qu'il revendique depuis le commencement du projet Proxima, à savoir le bien-être des agents, qui n'a pas été pris en compte. Le syndicat a rencontré des agents sur le terrain et ses inquiétudes se sont confirmées. Avec Proxima, les agents vont être plongés dans la pénombre d'un avenir incertain, qui sera source de nombreuses inquiétudes. Le syndicat SNUTER-FSU se fait du souci pour l'avenir, à propos de nouveaux drames qui vont potentiellement se produire.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, remarque que le projet Proxima entre dans sa phase opérationnelle et crée beaucoup d'incertitudes chez les agents directement et indirectement concernés. Les syndicats représentatifs de la ville et de la métropole, à commencer par SUD, avaient été unanimes pour imposer à l'autorité territoriale une étude d'impact. Le cabinet Midi-CTES a été retenu pour mener cette enquête. Il vient de livrer le rapport final.

Pour rappel, Proxima est un projet de décentralisation qui vise à favoriser plus de proximité entre les agents et les habitants. C'est le décor planté par le Directeur Général des Services. Le cabinet Midi-CTES, qui a fait preuve d'intégrité et d'impartialité, sans se laisser influencer par d'éventuelles pressions du pouvoir, lève le voile sur l'envers du décor.

Le syndicat SUD dénonce depuis la présentation de Proxima un projet à marche forcée, dont l'intérêt n'a jamais été clairement démontré et dont SUD pressentait un risque certain pour les agents. Le cabinet d'audit confirme aujourd'hui ces craintes : cette réorganisation des services est bien plus qu'une simple réorganisation, c'est un changement complet du schéma directeur des collectivités. C'est un projet dogmatique, ne s'appuyant sur aucune projection sérieuse sur le service rendu aux usagers, sur les coûts engendrés, sur le fonctionnement des services, sur les conséquences induites pour les agents. L'administration ne paraît pas prendre toute la mesure de ce que renvoie l'audit. Si les éléments négatifs de la mise en œuvre de Proxima sont très présents, c'est que malheureusement, ils existent réellement.

SUD ne doute pas que certains agents soient satisfaits de l'évolution de leur carrière, induite par une promotion ou une affectation. Toutefois, en tant que représentant du personnel, le syndicat SUD considère que même si un seul agent devait être gravement impacté, ce serait déjà un problème. Or, dans le rapport présenté ce jour, il est potentiellement question de dizaines, voire de centaines d'agents impactés négativement.

Par ailleurs, il est remarquable de constater que trois administrateurs importants de l'équipe projet (le DGRH, la copilote et la cheffe de projet en personne), qui avaient déployé beaucoup d'énergie pour chercher à convaincre les représentants du personnel du bien-fondé de la méthode, ont quitté la collectivité. La concordance de leur départ ne laisse pas SUD dupe des raisons réelles de leur choix.

Comme rappelé dans les pistes d'action, de réflexion et les points de vigilance, l'employeur est responsable de la santé physique et mentale des salariés qu'il emploie. Le manquement à cette obligation peut constituer une faute inexcusable lorsque l'employeur, conscient du danger auquel un ou une salarié(e) est exposé(e), ne prend pas les mesures de prévention qui s'imposent. Le syndicat SUD attend donc de la collectivité qu'elle tombe les œillères et qu'elle ait enfin une vision à 360 degrés. En ce sens, l'outil livré aujourd'hui doit faire l'objet d'une feuille de route pour l'avenir et l'évolution de la conduite du projet. Sans prise en compte, le risque d'accident grave pour les agents est avéré, le risque pénal pour la collectivité est engagé.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, demande à ce que la ville et la métropole s'engagent afin que l'audit de Midi-CTES, ainsi que la synthèse qui vient d'être communiquée, soient accessibles à l'ensemble des agents des deux collectivités, avec un lien facilement trouvable sur Sésame pour y accéder. Ce rapport met en avant plusieurs points d'alerte dont la CGT avait déjà fait part et cette dernière restera vigilante pour prévenir de l'ensemble des

risques psychosociaux, ainsi que sur la mise en place des préconisations du rapport en question, en intégrant la FSSSCT à l'équation.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, rappelle que l'objectif de Proxima est de rapprocher les services des citoyens et de s'adapter à leurs nouvelles attentes et aux changements sociétaux. Toute organisation doit se modifier, évoluer. Il est normal qu'une réorganisation de ce niveau suscite de nombreuses interrogations, voire des angoisses. C'est pour cela que la loi prévoit la possibilité pour les instances représentatives du personnel de recourir à un cabinet d'expertise, financé par l'employeur, en l'occurrence par la collectivité.

Il est légitime d'étudier les risques psychosociaux, mais à travers tout ce qui est dit, l'impression donnée est qu'aujourd'hui tout va très bien et que demain tout ira très mal. Cela démontre un certain conservatisme. Il faut savoir s'adapter. Il est certes important d'évaluer les risques, de répondre aux questions des agents. Mais il est aussi nécessaire dans une démarche critique de garder une attitude positive.

Maintenant, il faut aller dans le sens de l'histoire et répondre à la demande des citoyens. Les représentants du personnel sont concentrés sur les avantages, les intérêts des fonctionnaires. Mais le fonctionnariat n'a d'utilité que s'il est au service d'un public. Il faut donc tenir compte de ces deux paramètres : le bien-être au travail des fonctionnaires, mais aussi le fait de répondre à l'attente des citoyens toulousains.

M. DE LAGOUTINE invite à un peu plus d'optimisme et de constructivité. Une réorganisation d'une telle ampleur génère des résistances au changement, ce qui est normal. C'est pour cela que la mission du cabinet Midi-CTES se prolongera, de manière à poursuivre l'analyse et le bilan.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, rappelle que le sens du service public est d'évoluer en fonction des aspirations de la société. Cet audit a été commandé à la demande des représentants du personnel, tout en considérant qu'il y a dans tout projet de changement d'ampleur comme celui-ci, des risques psychosociaux évidents. Ceux-ci sont soulevés par cette étude, qui constitue un document important, derrière lequel il y a beaucoup de travail. Cette étude a été réalisée de manière indépendante, il n'y a pas eu de « pression du pouvoir », ce qui est à mettre au crédit de l'administration.

Pour autant, M. ARDOUIN est un peu déçu par la vision extrêmement univoque rendue par ce rapport. Par certains aspects, cette vision pas tout à fait équilibrée suscite des interrogations. Bien évidemment, il y a des inquiétudes, des risques réels, auxquels il faut trouver des réponses. Mais il existe aussi des personnes satisfaites. Le cabinet s'est concentré sur la Bourse aux Postes des agents et précise que de nombreux agents n'ont pas d'affectation, ce qui est tout à fait normal à ce stade, la BOP n'étant pas encore terminée.

Le cabinet Midi-CTES ne s'est par contre pas intéressé aux BOP déjà passées, notamment celle des directeurs. La moitié d'entre eux changent de poste, il y a beaucoup de promotions dans ce cadre-là, beaucoup de promotions également du côté des chefs de service, et tout cela est passé sous silence. Le travail qui a été fait est très important pour relever les inquiétudes, les risques, ce qui est utile. Mais pour autant, il n'aurait pas été inintéressant de voir pourquoi certains agents, par exception, sont malgré tout satisfaits. Il aurait été utile de capitaliser là-dessus et de ne pas avoir une vision aussi univoque et négative. Car il existe aussi des points positifs et il aurait fallu parler également de l'insatisfaction liée à l'organisation précédente : très verticale, très pyramidale, très hiérarchique, très lourde et dans laquelle il y avait peu de transversalité.

Un autre point de déception à propos de cette étude provient du fait qu'à aucun moment elle n'a été mise face à une quelconque contradiction pour vérification, ce qui aurait pu éviter des tautologies et des inexactitudes qui émaillent un peu l'étude et qui, par certains aspects, lui font perdre en crédibilité. De plus, le rapport a été reçu extrêmement tard. À ce stade, il n'est pas possible d'en dégager des mesures, cela sera donc étudié à la rentrée. Il aurait été utile pour l'administration et le cabinet de discuter ensemble des préconisations, de façon à ce que la pertinence de certaines puisse être confrontée aux réalités de fonctionnement de ce type d'organisation ailleurs, ce qui n'a pas été pris en compte dans l'approche du cabinet Midi-CTES. Un exemple : baser les réseaux métiers sur des réunions de service, c'est ne pas comprendre ce qu'est un réseau métier.

Mais à ce stade, c'est un travail qui commence, et il est à espérer que les choses seront rectifiées à l'avenir. C'est grâce à cela que cette étude, qui repose sur des réalités, sur un travail important, pourra être utile à la collectivité.

M. REFUTIN, pour le syndicat FO, indique avoir été surpris par le terme « *conservatisme* » employé par M. DE LAGOUTINE. Le syndicat FO a vu autant de points positifs dans la restitution de l'audit que le directeur général des services lui-même. Le syndicat avoue être un peu inquiet sur la suite que la collectivité souhaite donner aux événements, non pas sur le fond de ce qui a pu être dit par le cabinet, mais en tout cas sur la capacité de la collectivité à faire également son autocritique sur le projet tel qu'il a été mené jusqu'à aujourd'hui.

L'administration parlait de l'importance que revêt la capacité d'adaptation du service public. Personne n'est opposé à une évolution de ce dernier et chacun essaie de participer à son amélioration. La construction de l'avenir dépend également de la façon dont la collectivité se saisira de l'audit qui a été mené et à ce jour, le syndicat FO est plutôt inquiet de la manière dont l'avenir pourrait être construit à partir de ce constat-là.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, répond au syndicat FO sur sa dernière remarque. Loin de lui l'idée de vouloir insulter les représentants du personnel en les qualifiant de conservateurs, mais cela fait quelques décennies

qu'il s'occupe des ressources humaines et il a toujours constaté que les syndicats veulent conserver les organisations qu'ils ont combattues dix ans auparavant. M. DE LAGOUTINE est persuadé que dans ce même laps de temps, les représentants du personnel défendront tous Proxima et voudront à tout prix le conserver.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, explique qu'il y a une méprise dans ce que vient de dire M. DE LAGOUTINE. Personne n'a contesté cette réorganisation, mais plutôt la méthode et la vitesse du projet, c'est-à-dire à marche forcée. L'administration n'a pas voulu passer par un temps d'expérimentation, ce qui aurait été possible sur un territoire ou même sur quelques services. Le cabinet Midi-CTES ne remet pas en cause le projet, il remet en cause la méthode à ce jour et il envoie un signal d'alerte en indiquant que si cela continue ainsi, il risque d'y avoir des dommages.

La question est de savoir ce qu'il va être fait de ce rapport et des points de vigilance importants soulevés sur les RPS (Risques psycho-sociaux). Au final, les consultations qui ont été faites livrent malgré tout un certain nombre d'agents satisfaits et SUD en a croisé parmi les directeurs, mais le syndicat a également rencontré des mécontents. Le rapport alerte sur certains agents, notamment ceux qui n'auront pas trouvé de poste et qui subiront une mobilité forcée. La comparaison avec la société Orange n'est pas anodine. Il ne s'agit pas d'être conservateur par rapport aux organisations de travail, mais simplement d'être vigilant sur ce qu'il se passe aujourd'hui pour nombre d'agents dans la collectivité par rapport à cette réorganisation.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, souligne l'attachement des représentants du personnel à la qualité du service public pour les administrés, car grand nombre de personnes ici présentes sont des administrés toulousains et métropolitains. Mais les conditions de travail des agents vont peut-être aboutir à une mauvaise qualité du service public rendu, ce qui est une crainte pour le syndicat SNUTER-FSU.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, ne doute pas que les fonctionnaires territoriaux de Toulouse, Toulouse métropole et du CCAS soient attachés à la qualité du service public. Les élus et l'administration sont globalement très satisfaits de l'investissement de chaque fonctionnaire.

Pour répondre au syndicat SUD, l'idée de M. GIRARD d'une expérimentation est en l'occurrence strictement impossible. Il n'est pas envisageable d'expérimenter une organisation de territoire sur une seule partie.

Quant à prendre du temps, le projet a été construit et préparé sur deux ans. La société va très vite, les attentes des citoyens évoluent très rapidement.

Le contenu de ce rapport n'a pas étonné M. DE LAGOUTINE parce qu'il a été lui-même DRH pendant des décennies et qu'à chaque fois que les représentants du personnel ont commandé un audit financé par l'employeur en toute indépendance, le niveau de restitution a sensiblement été le même. Il est dommage de ne pas être dans une approche systémique montrant en même temps le positif et le négatif et permettant ainsi de progresser. Certes, il existe des problèmes et forcément des gens inquiets, car tout changement fait peur, mais il faut avancer.

Même sans changement d'organisation, beaucoup de personnes diront qu'elles ne sont pas contentes de leur travail. Sur l'ensemble du pays, les gens en général sont satisfaits de leur emploi et des relations avec leurs collègues. Après, sont-ils heureux de leurs chefs, de leurs salaires ? Qui n'aimerait pas gagner plus d'argent ? Bref, selon la façon dont les questions sont posées, elles induiront les réponses.

Certes, le rapport a soulevé des points exprimés et sincèrement ressentis par les agents, mais il faut aussi savoir regarder tout l'aspect positif pour avancer.

Mme BUTEL, pour le syndicat UNSA, aimerait avoir un ordre d'idée précis sur le délai de réponse de l'administration par rapport aux préconisations du rapport du cabinet Midi-CTES.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, souhaite que rendez-vous soit pris pour le CST d'automne afin d'en discuter à ce moment-là.

Il faut faire le tri par rapport à ce qui a déjà été fait, ce qui doit être amélioré, ce qu'il faudrait faire et qui n'est pas encore fait. Le fait de prévoir une clause de revoyure à un moment donné est pertinent, la date reste à déterminer : peut-être en octobre 2023 ou en juin 2024. Le caractère itératif de la méthode a été montré, la construction du projet se fait pas à pas et avec une transparence en temps réel sur les étapes en cours. Mais du coup, cette même transparence induit le fait qu'il faille parfois revenir en arrière parce que la direction prise n'était pas la bonne. Il faut une analyse sur tous ces éléments-là, afin de repérer les axes d'amélioration. C'est quelque chose qui pourra être fait à l'automne.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, a bien noté la demande de la formation spécialisée, en accord avec le CST, d'avoir des temps d'échange sous forme de groupes de travail pour s'approprier conjointement les conclusions et surtout les préconisations de ce rapport. Des propositions seront ensuite faites au CST et cette forme de travail collectif paraît tout à fait envisageable. Un plan de développement des compétences est en cours d'élaboration pour mise en œuvre dès l'automne, la collectivité travaille également sur un plan d'accompagnement au changement qui inclut un volet sur les risques psychosociaux.

Pour y revenir, la BOP n'est pas clôturée et les conclusions qui en sont tirées dans ce rapport sont peut-être prématurées. Une fois celle-ci terminée, un premier bilan pourra être fait en vue d'établir un dialogue sur les difficultés qui ont pu être générées. L'important est de déterminer comment organiser la collectivité et la mettre en ordre de marche pour janvier 2024.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, souligne qu'il a bien entendu que le cabinet Midi-CTES continuera à travailler des bilans, des étapes tout au long de la mise en œuvre de Proxima, mais qu'il n'a rien entendu en ce qui concernait la prise en considération de la part de la collectivité de ces points d'étape. Est-ce que l'administration y apportera une attention toute particulière ? Est-ce que dans la mesure du possible, les préconisations du rapport faites aujourd'hui et celles qui pourront être faites à l'avenir seront prises en compte par la collectivité ? C'est ce que le syndicat FO voudrait entendre.

Le syndicat illustre son propos par un exemple : FO avait fait remarquer qu'au niveau des assistants de prévention, un seul par territoire était trop peu. Le cabinet Midi-CTES dans son rapport le signale également. Ce sujet-là est pointé du doigt : la collectivité va-t-elle le prendre en compte en étoffant le nombre d'ADP ? Un ADP par territoire semble largement insuffisant compte tenu de la pluralité de métiers dans chaque territoire. FO pointe tout particulièrement ce manque d'intention de la part de l'administration.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, répond que M. MAYNAUD a peut-être eu un moment d'inattention car il a bien précisé un peu plus tôt que la collectivité allait prendre en compte et analyser les résultats de cette étude, de façon à pointer ce qui a été insuffisamment pris en compte, ce qu'il faudrait faire pour l'avenir et ce, en fixant un rendez-vous au CST d'automne. L'intention de la collectivité est bien claire.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, redemande des précisions concernant les ADP. Il est bien de faire des bilans et des points d'étapes, mais il est mieux de passer à l'action.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, explique qu'une étude a été faite et sera présentée au mois d'octobre.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, appuie sur la nécessité de travailler tous ensemble. Le rapport du cabinet Midi-CTES est une aide à la décision. Il sera répondu aux questions posées par cet audit à travers une appropriation de ses conclusions. L'implication des uns et des autres pour reformuler et faire sien ce qui y est dit est de la plus haute importance. Tout le monde ne sera peut-être pas d'accord sur tous les points, mais cet audit coûte quand même assez cher, environ 100,000€ : la collectivité espère bien que ce n'est pas de l'argent jeté par les fenêtres.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, souligne que compte tenu des évolutions sociétales et des attentes du public qui viennent d'être évoquées, il conviendrait de se saisir des éléments de frein mis en exergue dans cette étude pour faire également évoluer les moyens de rendre le service attendu par les administrés.

3. Expérimentation entretien professionnel

Mme MÉRAND, Directrice Développement RH, introduit le dossier. Il détaille les nouvelles modalités de l'entretien d'appréciation qui sera déployé dès cette campagne 2023 sur certaines directions afin d'expérimenter un nouvel outil et une nouvelle approche de gestion des compétences.

Mme ROBINET, Chargée de mission Prospective Postes et Métiers, présente le dossier en faisant un bref rappel sur l'historique de l'entretien professionnel. Le décret de 2014 a fixé les règles à partir desquelles la valeur professionnelle du fonctionnaire était appréciée au terme de l'entretien. La mairie et la métropole ont connu la dématérialisation de ces entretiens réalisés auparavant au format papier via l'appliquet NEEVA, avec des critères communs à tous les agents, et des critères spécifiques dédiés aux managers stratégiques et aux managers de proximité. Le souhait aujourd'hui est d'optimiser la gestion des compétences actuelles, d'accompagner le développement de nouvelles compétences et pour ce faire, il y aura désormais une appréciation des compétences détenues au regard de celles attendues sur le métier. C'est l'objectif donné avec ce nouvel applicatif.

Par le biais d'un marché, un nouvel applicatif FOEDERIS est actuellement en production. Il retravaille notamment le module recrutement. Les modules GPEC et entretien professionnel permettent quant à eux de rassembler l'ensemble du référentiel métier et du référentiel compétences des collectivités. Le référentiel métier est actuellement en ligne sur Sésame, mais sous un format PDF. Il sera donc intégré au logiciel FOEDERIS. Cela permettra de mesurer les écarts de compétences. Les objectifs sont toujours de mettre en place des plans de développement de compétences individuels et/ou collectifs par le biais de formation, de tutorat ou d'autres actions à mener, et d'assurer une veille sur l'évolution des métiers et des compétences. Le monde d'aujourd'hui est très changeant, ce nouvel applicatif permettra d'assurer cette veille de manière un peu plus optimale.

La fiche de poste standard héritera des activités et des compétences de la fiche métier. Le SIRH y travaille et a fait un premier contrôle permettant de faire redescendre les compétences sur les fiches de poste. Dans une phase préparatoire, les managers pourront modifier la fiche de poste, ajouter et/ou supprimer des compétences pour que l'entretien se déroule sur des compétences vraiment spécifiques à chaque poste.

Les fiches métiers seront un petit peu modifiées parce que FOEDERIS ne reprendra pas la charte graphique existant précédemment. Les activités, les compétences des métiers et les niveaux de compétences requis ont donc été définis avec les managers stratégiques dans une phase préparatoire pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel et notamment la mise en place du référentiel métier. Le delta entre les compétences demandées et les compétences détenues par les agents sera évalué et les écarts mesurés.

Les niveaux de compétences attendues déterminent ce qui a été identifié par les managers et serviront de base de travail pour apprécier les niveaux de compétences réels. Les managers auront souligné en rouge le niveau attendu sur le poste et ils pourront déplacer leur curseur pour apprécier le niveau détenu par l'agent. Les écarts permettront de déterminer des plans de formation individuels et collectifs. Mais en premier lieu, il a été décidé de mener une expérimentation pour faire un premier état des lieux sur trois directions et DG expérimentales, dont la direction du cycle de l'eau, la direction du numérique et la DG ressources humaines en 2023. Des formations seront prévues pour les managers et les SoRH. Un plan de communication et d'accompagnement aux agents sera aussi délivré.

La nouvelle grille conserve des éléments communs avec l'ancienne, dont les éléments de bilan de la période précédente, le bilan des objectifs de la période précédente, la fixation des objectifs pour la période à venir, le plan de développement de compétences et les conclusions. Ces éléments existent déjà dans l'Applicatif NEEVA et seront retrouvés dans l'applicatif FOEDERIS. Pour 2023, l'ensemble des collectivités de la Mairie et de la Métropole seront toujours évalués sur NEEVA, à l'exception des directions et des DG expérimentatrices.

En 2024, une évaluation finale sera faite : les managers remonteront des informations sur les points positifs, les points à améliorer et l'outil sera ajusté en fonction des besoins. Il y aura ensuite un nouveau plan de formation des managers et un nouveau plan de communication destiné à l'ensemble des agents, cette fois, en vue d'un déploiement sur les collectivités de la Mairie et de la Métropole.

Mme MÉRAND, Directrice Développement RH, conclut que l'objectif de cette nouvelle approche par les compétences est de rendre plus qualitatif cet entretien d'appréciation. Jusqu'à présent, chaque agent, quel que soit son métier, quel que soit son poste, était évalué sur une grille commune. L'idée est de descendre aux compétences attendues et propres à chacun des métiers afin de mieux répondre en termes d'actions de développement de compétences, d'actions de formation, tant individuelles que collectives. Il sera aussi possible plus tard, par le biais de cet outil, de définir des programmes transversaux de formation parce qu'il sera plus facile d'identifier qui a besoin d'une formation sur tel outil, ou sur des techniques de négociation, de la prise de parole en public, et cetera. Tout cela permettra de mieux accompagner les agents pour développer leur savoir-faire, de mener des actions spécifiques à leur métier et de veiller à l'évolution de leurs compétences. Il est souvent question de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Cette expérimentation permettra également de recueillir de nouvelles compétences par le biais des managers qui vont évaluer leurs collaborateurs et peut-être se rendre compte que certaines compétences, décrites à un instant T sur le métier, ne sont plus à l'ordre du jour. Elles deviennent obsolètes parce que l'environnement évolue, les technologies et le monde changent.

M. BASTIDE, pour le syndicat FO, précise que le projet semble plutôt positif sur le papier, mais ne résout pas les difficultés d'accès à l'informatique pour un grand nombre d'agents, ce qui, dans l'ordre des priorités, semble devoir arriver en premier. Pour FO, le timing n'est pas le meilleur, notamment du fait de la mise en place de Proxima et de la réorganisation de la DN. Il ne semble pas qu'il y ait une urgence quelconque sur le sujet. En effet, nombre de mobilités vont rebattre les cartes des strates hiérarchiques. FO regrette que le panel des directions expérimentales ne soit pas élargi à des directions aux métiers essentiellement techniques, au sein desquelles les agents sont plus éloignés qu'ailleurs de la facilité d'accès à l'informatique. Afin de laisser collectivement le temps nécessaire pour mener à bien une utilisation de ce nouvel outil, le syndicat FO souhaiterait un déploiement à l'ensemble des agents en 2025.

Que se passera-t-il si la ou les formations ne peuvent pas être suivies dans l'année ? Que se passera-t-il si l'agent n'atteint pas le niveau requis après avoir suivi les formations ? Y aura-t-il un impact sur le versement du CIA ? FO souhaite avoir des garanties sur le fait que ce nouvel outil ne sera pas plus dur en matière d'évaluation que NEEVA. En ce qui concerne l'évaluation de l'expérimentation début 2024, le syndicat FO souhaiterait qu'une liste d'éléments objectifs soit établie afin de cibler celle-ci : que les retours d'expérience des agents évalués et des évaluateurs soient présentés ; que le ratio entre le nombre de formations proposées à l'agent et le nombre de formations acceptées par les directions soit précisé. Le syndicat ne connaît que trop bien les difficultés budgétaires des directions ainsi que l'absentéisme, qui représentent des freins à la formation. Le vote du syndicat dépendra des réponses de l'administration, notamment sur une mise en place à compter de 2025 et la validation de principe sur les critères de l'évaluation de l'expérimentation, tels que proposés par FO.

Mme FAGEDET, pour le syndicat SATTMC-STT31, indique que le syndicat, après avoir examiné ce projet, valide l'expérimentation du dispositif de l'application FOEDERIS, qui donnera une réponse plus concrète :

accompagnement des agents et propositions par les services de formation sont des éléments manquants sur NEEVA. Le syndicat a toutefois deux points à soulever : une demande, en tant qu'instance représentative des agents, de veiller à la mise en place des modalités d'application, notamment auprès des agents à temps partiel qui engendrent nombres d'heures ou de congés ne permettant pas à ces agents de participer aux modules de formation.

Ensuite, concernant l'évaluation, que se passera-t-il pour les agents qui ne réussiraient pas à atteindre les paliers d'amélioration ? Seront-ils repositionnés ? Pour finir, le syndicat attend avec impatience le retour des directions pilotes.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, indique que l'on ne peut évidemment qu'être favorable à l'acquisition d'un outil dédié à la mise en œuvre de la gestion prospective des RH. Néanmoins, il serait intéressant de programmer des rencontres avec les organisations syndicales pour expliciter les moyens actuels permettant d'anticiper l'évolution des compétences, pour décrire l'état des lieux de la gestion prévisionnelle des compétences, et pour présenter l'utilisation de la GPEC dans le cadre de la préparation du projet Proxima.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, précise que le syndicat SUD est fondamentalement contre le principe de l'évaluation. De nombreuses études, dénonçant un moment de stress, source de risques psychosociaux insuffisamment contrebalancés par les aspects positifs, confortent cette position. SUD se pose toutefois une question. L'évaluation a également pour incidence de déterminer le complément indemnitaire annuel, le CIA. Or, dans le système tel que présenté, il semble qu'il y ait une graduation sous forme de notes de la compétence, maîtrisée ou pas. À l'arrivée, y a-t-il une note finale et si oui, a-t-elle une incidence sur l'attribution du CIA ?

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, souligne qu'il a été dit que la fiche de poste pourrait être modifiée par les managers. La crainte du syndicat est la possibilité de modifier à tout va une telle fiche, sans la moindre justification.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, rappelle que pour le syndicat, il s'agit là d'un outil supplémentaire de passage d'une fonction publique de carrière à une fonction publique de métier. C'est un élément de plus dans la destruction du statut de la fonction publique, auquel la CGT s'oppose fortement.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, intervient pour répondre à SUD et à la CGT. Une organisation ne peut pas fonctionner s'il n'y a pas d'évaluation.

Mme MÉRAND, Directrice Développement RH, répond aux différents points soulevés. En premier lieu, l'idée n'est pas de durcir par les notes, mais de mieux appréhender l'écart entre ce qui peut être attendu sur un poste et ce que possède réellement l'agent. L'objectif est de permettre à l'agent de se sentir mieux sur son poste et de mieux l'accompagner. Pour exemple, certains agents d'accueil sont en mauvaise posture parce qu'il faut de plus en plus maîtriser l'anglais et qu'ils ne sont pas à l'aise avec cette langue. Le fait de les évaluer sur cette compétence ne va pas les mettre plus en difficulté que ce qu'ils connaissent déjà aujourd'hui. Si l'anglais devient l'une des compétences à acquérir sur leur poste, c'est justement par le biais de cet entretien d'appréciation que se fera un diagnostic de départ afin de pouvoir déclencher de façon mieux ciblée des actions de développement de ces compétences. Cela va permettre de remonter des éléments plus concrets du terrain et d'exploiter au mieux ces données. Tandis qu'aujourd'hui, l'évaluation reste très générique, quelle que soit le métier.

La note n'en est pas vraiment une : la façon dont cela se traduit sur l'outil est sous la forme d'une échelle 1,2,3,4. Mais ce chiffre ne se réfère pas à un nombre de points. Le 1 signifie que l'agent ne détient pas la compétence, le 2 qu'il la détient partiellement, le 3 qu'il la maîtrise et le 4 signifie l'expertise, c'est en fin de compte le même type d'appréciation que ce qui existe aujourd'hui. Le Verbatim change un peu en adaptation à l'outil qui va être désormais déployé, mais il n'y a pas à la fin de cet entretien d'appréciation une note globale signifiant : attention, l'agent n'a que 18 points, il ou elle devrait en avoir 42, il faut le repositionner.

Si le niveau requis n'est pas atteint, on déclenche des actions de développement mieux ciblées. Si l'année d'après, l'agent n'est toujours pas au niveau requis, cela permet de se rendre compte si le gap est vraiment important et d'accompagner au mieux l'agent pour atteindre les compétences vraiment attendues sur son poste, ou pour l'accompagner sur d'autres postes le cas échéant. Mais le repositionnement ne va pas se produire parce qu'un entretien aura montré des écarts de compétence. Au contraire, cela permettra de mieux définir le métier en passerelle parce que la base des compétences détenues par l'agent sera plus précise. Cela facilitera les travaux de GPEC, c'est à dire la projection vers un autre emploi, ce qui permettra à l'agent de se sentir mieux si réellement il se trouvait dans une impasse sur son poste et que lui-même évoque le fait d'être en difficulté. Cet outil vient juste affiner le travail sur les compétences et permettre des actions mieux ciblées en termes de développement de compétences.

Il paraissait important de commencer à expérimenter ce nouvel outil, mais pas de le déployer immédiatement en raison du projet Proxima. Le choix s'est donc porté sur des directions peu impactées par la nouvelle organisation ou sur lesquelles il y avait plus de facilité à adhérer à l'outil.

Quant à la digitalisation de celui-ci, moins accessible pour certains agents, il faut accompagner encore plus les populations techniques, par le biais de leur chef d'équipe, de leur chef de service, afin de leur rendre cette évaluation plus accessible. Il n'y aura en revanche pas de retour en arrière sur du format papier pour ces équipes-là, parce qu'il est très compliqué d'exploiter les données. Au-delà d'un rendez-vous formel entre agent et manager, le but de ces entretiens est pour le premier de pouvoir s'exprimer sur le bilan de son année et pour le second de pouvoir faire un retour à son agent.

Pour l'intervention du syndicat UNSA sur la GPEC, il faut continuer d'avancer sur ce sujet. Cet outil va permettre plus de rapidité : tout le travail défini en termes de référentiel métier, de compétences associées à chacun des métiers, permet de mieux comprendre les aires de mobilité d'un métier vers d'autres. Face à des enjeux comme la transition écologique, la transition numérique, cela permet d'accompagner ces transitions, l'évolution de ces compétences et de partager avec les représentants du personnel sur ce sujet de la GPEC.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, s'interroge sur la formation des managers. Dans le monde du travail, on est passé de la qualification aux compétences, ce qui permet plus de polyvalence et de mobilité. Certes, il faut s'adapter à ce qui se fait aujourd'hui dans la société et de manière générale, c'est un bien pour la collectivité. Mais pour chaque agent, tout ceci est néanmoins à considérer avec vigilance. Parviendront-ils à suivre la cadence et comment ? Et pour les évaluateurs, comment aller dans la nuance de toutes ces compétences, réévaluer, revoir les fiches de poste ? Ce n'est pas un mince travail et cela s'ajoute à une charge de travail quotidienne.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, réagit sur ce qui vient d'être dit par l'UNSA. L'évaluation des collaborateurs ne s'ajoute pas à la charge de travail quotidienne d'un manager, elle en fait partie.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, corrige en précisant que certes, les compétences étaient déjà évaluées, mais s'approprier ce nouvel outil va être un travail d'ampleur qui se déroule dans le cadre d'une réorganisation globale déjà très sensible. C'est un travail qu'il ne faut pas négliger, il est donc bon de commencer par une expérimentation avant une mise en place définitive.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, souhaiterait intervenir sur la demande formulée de différer la généralisation en 2025. Techniquement, cela ne sera pas possible parce qu'il est prévu de mettre fin au logiciel NEEVA en 2024 et qu'il serait compliqué de faire coexister deux outils. Cependant, il n'y a pas de crainte à avoir : la campagne qui se déroulera sur l'année 2024 jusqu'à l'automne permettra de bien former les managers et de prévoir les modalités de déploiement.

Mme MÉRAND, Directrice Développement RH, répond à la question posée concernant la fiche de poste ajustable. Dans la formation et l'accompagnement auprès des managers et des agents, l'idée est de bien faire comprendre que ce qui a été défini dans des fiches métiers est censé couvrir le socle commun. Un exemple : 80% des jardiniers vont exercer les activités décrites pour le poste de jardinier et devront détenir les compétences allant de pair. En revanche, en fonction des organisations, il existe des postes plus ou moins spécialisés à certains endroits et parfois une infime partie des activités ou des compétences ne s'applique pas à certains agents. L'outil permettra aux managers d'ajuster à la marge, en indiquant que certaines compétences ne sont pas applicables sur certains périmètres pour X raison. Remonter de nouvelles compétences peut permettre aux managers de suivre aussi l'évolution des métiers. L'administration veillera tout particulièrement sur l'accompagnement des managers et des agents.

Mme ROBINET, Chargée de mission Prospective Postes et Métiers, précise que les managers avaient déjà la main sur la fiche de poste et pouvaient la modifier à loisir. Sur cet outil-là, un socle permettra de guider leurs actions et le nombre de compétences sera plafonné, ils ne pourront donc pas mettre 200 compétences.

Pour illustrer les différents niveaux chiffrés, il y a une définition transmise aux managers qui part du niveau 1 (connaissances de base et capacité à les appliquer de manière adaptée à des situations simples) jusqu'au niveau 4 (capacité à traiter de façon autonome et adaptée des situations très complexes). Cet aspect qualitatif permettra aux managers de savoir où se positionnent leurs agents et quelles sont les formations nécessaires pour pouvoir monter en compétence. C'est également une façon de permettre à l'agent de se sentir plus à l'aise car parfois, certains occupent des postes sans forcément avoir toutes les formations ou les compétences nécessaires. Cet entretien professionnel permettra d'évaluer ce delta et d'ajuster l'ensemble vers des formations, de l'accompagnement, du tutorat.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, indique ne pas avoir eu de réponse concernant le versement du CIA et le taux de CIA attribué à chaque agent. Est-ce que le nouvel outil sera plus restrictif ou plus exigeant ? Le versement du CIA continuera-t-il à être attribué sur les mêmes critères qu'aujourd'hui ?

Quant à l'exemple donné par Mme MERAND sur les agents d'accueil ne maîtrisant pas l'anglais, FO rappelle simplement qu'aujourd'hui, dans la collectivité, il existe une multitude d'agents qui parlent une ou plusieurs langues étrangères.

FO cite une anecdote : en mairie de quartier, au niveau de l'état civil où cela facilite l'exercice du service public, la collectivité a fait depuis quelques années le choix de ne plus verser l'indemnité dite d'utilisation de langues étrangères aux agents qui pourtant parlent une ou plusieurs langues étrangères. De par le nouvel outil d'évaluation, lorsqu'un manager demandera à un agent d'atteindre un certain niveau de maîtrise d'une langue étrangère, cette prime sera-t-elle de nouveau attribuée ?

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, répond sur ces deux points. L'outil est pensé comme un outil de développement des compétences et d'évaluation annuelle. Il n'a pas vocation en tant que tel à apporter des changements sur la façon dont sont attribués le régime indemnitaire et le CIA. Aujourd'hui, le manager sur NEEVA a le choix entre 100%, 75% et autre. Le principe reste le même sur FOEDERIS. Quant aux primes et au RIFSEEP, ils sont attribués en fonction des métiers, des sujétions, et cetera. Quand l'appropriation par les compétences aura vraiment été développée pour les managers, cela permettra de regarder différemment ces sujets-là.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, rebondit en précisant que l'indemnité dont il parlait précédemment n'est pas une IFSE, elle n'est donc pas intégrée au RIFSEEP.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, souligne qu'il n'y aura pas de négociation aujourd'hui et propose de passer au vote.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorable du syndicat SATTMC-STT31 ; voix défavorables des syndicats CGT et SUD ; abstentions des syndicats FO, UNSA et SNUTER-FSU.

4. Plan de fidélisation des contractuels

M. MADRENES, Responsable recrutements spécifiques et temporaires, présente le projet de fidélisation des collaborateurs contractuels qui a fait l'objet d'un travail participatif collaboratif avec les SoRH. Dans un premier temps, la fidélisation des collaborateurs de catégorie C et la fidélisation des collaborateurs de catégorie A et B ont été dissociées car il existe des différences en termes de proposition. Plusieurs objectifs ont été identifiés sur ce plan :

- Un objectif de fidélisation lié à Proxima et à un gel des postes : un certain nombre de postes ont fait l'objet de recrutements contractuels, notamment sur le contrat *accroissement temporaire d'activité*, et ces contrats se terminent pour la plupart au 31 décembre. Des agents ont été recrutés temporairement afin de pourvoir des postes occupés normalement par des permanents, mais il va leur être proposé de continuer leur collaboration avec la ville et la métropole, soit par une stabilisation pour les agents de catégorie C, soit par des prolongations de contrat pour les agents de catégorie A et B. Il ne faut pas perdre de vue les difficultés des collectivités, mais également du secteur privé à recruter. Si des collaborateurs font bien leur travail au quotidien, il vaut mieux les garder et leur proposer de rester dans la collectivité.

- Un objectif de marque employeur : équité, transparence, co-construction et simplification, notamment en termes de procédure sur la stagiérisation des agents de catégorie C. Il sera proposé de faire l'impasse sur les jurys de recrutement tels qu'on peut les connaître en procédure classique. Ce projet a été construit avec les SoRH et il a fait l'objet de plusieurs présentations à la direction et aux représentants du personnel. L'idée première est de proposer une stabilisation, en s'assurant que les conditions statutaires de ces agents soient conformes aux conditions posées pour être stagiaire fonctionnaire : nationalité, aptitude physique, et cetera. Le but est de proposer la fidélisation à des agents contractuels à temps plein ayant été recrutés au plus tard au 1^{er} février 2023 et toujours en poste dans la collectivité en septembre.

En effet, le processus va se prolonger pendant l'automne. Une journée de rencontre sera organisée avec les collaborateurs toujours en poste. Cette ancienneté de 6 mois permettra aux services d'avoir le recul nécessaire pour proposer une évaluation de ces agents. Les contrats pour remplacement temporaire de fonctionnaires permettent de recruter des contractuels pour remplacer des personnes en maladie. Les contrats pour vacances temporaires d'emploi ont été délibérément exclus : ce sont les contrats en attente de concours occupés par des contractuels ayant postulé dans les différentes bourses aux postes. Les postes proposés dans le cadre de ce plan de fidélisation sont tous les postes vacants à l'issue des différentes BOP. Il y a cependant une autre condition pour entrer dans ce plan de fidélisation : une évaluation sans réserve favorable de la hiérarchie, car la fidélisation va se traduire par une stagiérisation sans jury, ce qui signifie qu'il appartient aussi aux directeurs et aux managers actuels de donner un avis favorable sur leurs collaborateurs, de façon à leur permettre de rentrer dans le dispositif et de candidater s'ils le souhaitent sur les postes proposés. Les postes infructueux dans le cadre de la BoP ont été identifiés et un état plus précis sera livré à la fin du mois.

Le calendrier proposé pour donner une idée de la construction de ce plan comprend une présentation ce matin devant le Comité social territorial ; ensuite, un délai d'un mois pour une bonne visibilité sur les postes et sur l'ensemble des agents pouvant rentrer dans le dispositif. Une grille d'évaluation, spécialement pour le plan, a été produite afin d'identifier tous les agents remplissant les conditions pour entrer dans le dispositif. Au plus tard à la semaine 35, l'ensemble des agents éligibles seront informés par courrier du fait qu'ils pourront candidater sur les postes diffusés via Sésame. Il pourront formuler de 1 à 3 vœux. Il est également proposé l'organisation, le 14 septembre, d'une journée de rencontre ayant vocation à mettre en relation les agents contractuels concernés et les directions et les services qui recrutent. C'est une journée qui aura vocation à sensibiliser aussi les collaborateurs contractuels à la signification de la stagiérisation et aux implications effectives d'une intégration dans la fonction publique territoriale.

Du 30 septembre au 15 octobre seront reçus les avis formulés par les managers sur les candidatures reçues. Début novembre, les agents contractuels auront connaissance des avis des résultats et sauront s'ils ont une proposition de stagiérisation à compter du 1^{er} janvier 2024. Ensuite, le service carrière prendra le relais sur la mise en œuvre administrative du processus de fidélisation.

M. COUTANCEAU, pour le syndicat FO, se félicite de cette avancée pour les contractuels, qui fait peut-être partie de la bouteille à moitié pleine du projet Proxima. Il est évoqué que le nombre d'agents contractuels remplissant les conditions en catégorie C est de 308 agents et de 142 agents en catégorie B et A. Le détail des agents concernés n'apparaissant pas, il semblerait qu'à ces chiffres, un grand nombre de contractuels ne relèvent pas de ce dispositif, comme par exemple les agents de l'Éducation et de la Petite Enfance. FO souhaiterait donc d'une part, avoir un retour sur le nombre exact des agents contractuels et des directions concernées, et d'autre part étendre ces fidélisations de contractuels à ces deux directions. Les agents de l'Éducation doivent attendre 3 ans avant de pouvoir se voir proposer une déprécarisation.

L'idée d'une organisation, d'un forum de rencontre professionnel afin de mettre en relation les candidats et les futurs managers est quant à elle intéressante. Elle peut éviter de mauvais choix et permettre de réduire le stress des agents contractuels, mais aussi leur apporter une bonne compréhension de chaque emploi où ils pourront potentiellement postuler.

Pour finir, dans le document présenté, la difficulté actuelle de recruter du personnel contractuel est mise en avant. FO souhaiterait donc réitérer sa demande de participation à la facilitation d'une attractivité des contractuels et dans un principe d'égalité de traitement entre les contractuels et les fonctionnaires, à une nouvelle réflexion sur leur complément de rémunération. Pour rappel, il a été voté en Conseil municipal de décembre 2021, qu'un contractuel, dit collaborateur occasionnel, perçoive 300 € d'IFSE annuelle et 50 € de CIA de fin d'année pour tous grades et filières confondus. Au vu de l'évolution financière, le manque d'attractivité est compréhensible.

Mme BACQUET, pour le syndicat SATTMC-STT31, souhaite encourager ce projet qui œuvre dans la volonté des collectivités territoriales à la déprécarisation des agents contractuels. Une question se pose : s'agit-il d'une action ponctuelle ou ce type d'initiative se poursuivra-t-il dans le temps et dans d'autres directions ?

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, met l'accent sur le fait que pour les contractuels comme pour les titulaires, ce sont les mêmes enjeux. Il est ressorti des échanges avec la DGRH que la fidélisation des contractuels est indéfectiblement corrélée à celles des titulaires. Voilà ce que l'UNSA constate sur le terrain ; finalement, le problème se pose dans les mêmes termes. L'on ne peut plus nier qu'il y a statistiquement des départs de la collectivité plus importants qu'auparavant, touchant aussi bien les agents contractuels que les titulaires.

Les agents seraient infidèles ! Ils seraient volatiles ! Alors pourquoi ? L'UNSA ne va pas s'appesantir en séance sur ce qui apparaît comme l'une des conséquences des choix d'orientations stratégiques et intrinsèques de la collectivité, tant au niveau des perspectives de carrières qu'au niveau des rémunérations et des conditions de travail. Si l'on en croit les agents consultés, les axes définis par l'autorité territoriale dans les lignes directrices de gestion seraient le substrat de la fidélisation des collaborateurs, des talents.

Évidemment, l'on peut arguer que le turn-over est la manifestation des souhaits de mobilité, que Proxima va renouveler les équipes notamment d'encadrement, que la fonction publique en général subit cette désaffection. Mais les syndicats ont des informations selon lesquelles les agents ne seraient sans doute pas partis si les conditions en interne étaient meilleures. Globalement, l'image de la collectivité s'en trouve assurément un peu ternie, et les institutions d'accueil (Département, Région, Tisseo) se targuent de recruter des agents de la Métropole.

Les organisations syndicales s'évertuent à répéter inlassablement qu'une action sur les process sans action sur le catalyseur pourrait avoir une efficacité peu durable. Les départs vers d'autres institutions ou structures représentent un exutoire dans un contexte de tension et d'amertume : c'est symptomatique des incompréhensions, des frustrations, des colères, dont on fait part aux représentants du personnel. Dit autrement, au plan RH, l'attractivité de la collectivité ne peut se concevoir essentiellement en termes de marque ou de marketing ; sauf erreur, le travail de la collectivité sur la marque employeur semble se dispenser de l'appui des syndicats.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, ne peut que se féliciter que l'on déprécarise du personnel contractuel. Par contre, la question que se pose le syndicat est la suivante : quelle catégorie d'agents est ciblée ?

Pourquoi un agent de la direction de l'Éducation ou de la Petite Enfance, qui travaillerait dans ces directions faute de mieux, mais qui aurait peut-être dans son CV des compétences pouvant convenir à un poste proposé, ne pourrait-il pas postuler ?

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souligne que la collectivité met en place un plan pour pallier les postes non pourvus par Proxima, une sorte de BOP 3. En premier lieu, le syndicat SUD regrette que l'administration ne s'engage pas dans un véritable plan de déprécarisation de TOUS les contractuels occupant depuis de nombreuses années des postes qui sont devenus des besoins permanents de la collectivité à l'image, en particulier, des animateurs du périscolaire et de l'extra-scolaire.

Quant au dossier présenté aujourd'hui, s'il ne peut qu'être favorable au principe d'intégration sous statut d'agents contractuels, le syndicat SUD s'est, dès l'ébauche du projet PROXIMA, inquiété du sort réservé aux agents en situation de repositionnement ou de reclassement. La réponse de l'administration n'a jamais été claire sur le sujet. On aurait pourtant légitimement pensé que cette grande réorganisation pouvait permettre leur réintégration dans les services. Or, il n'en est rien, certains d'entre eux ont tout juste pu émettre des vœux (certainement pieux) à la BOP. Aussi, le syndicat SUD demande à ce que les postes restés vacants à l'issue de la BOP 2 soient prioritairement proposés aux agents en attente de réaffectation. Pour certains d'entre eux, en situation de reclassement, les enjeux sont vitaux, car les délais contraints peuvent conduire à un éventuel licenciement ou radiation des cadres.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, appuie sur le fait que l'administration a compris en 2023 par le biais de ce dossier que la contractualisation n'était pas la solution, mettant un pseudo Pôle emploi interne qui permettrait de fidéliser et stagiériser une catégorie d'agents. Or, comment ces agents pourront-ils se projeter sur des postes susceptibles d'être équivalents au poste déjà occupé ou éloigné de leur mission ?

La CGT défend depuis toujours le service public d'emploi statutaire, comprenant une attractivité financière, de vraies perspectives d'évolution de carrière, de meilleures conditions de travail. Or, aujourd'hui, le syndicat CGT constate que l'administration fait le choix de gaspiller l'argent public en faisant appel à une agence de communication au lieu de s'appuyer sur les représentants du personnel qui sont les mieux à même de lui fournir les éléments nécessaires sur le manque d'attractivité de la fonction publique.

Pour une fidélisation des catégories A et B dans la collectivité, il faut leur garantir une véritable évolution de carrière en les accompagnant et en les aidant à la préparation aux concours. Ce dossier rentre dans le projet Proxima qui a été vendu aux représentants du personnel comme une évolution du service public. Or la CGT constate qu'à l'heure actuelle, des postes se retrouvent vacants par, entre autres, des démissions, des burn-out et de nombreux arrêts maladie à répétition qui vont à l'encontre de la qualité du service public.

En conclusion, la CGT se positionne : sur une évolution du régime indemnitaire en relation aux 6 % d'augmentation de l'inflation de l'année en cours ; sur la suppression des ratios afin d'avoir des évolutions d'avancement d'échelon minimum et maximum ; sur de meilleures conditions de travail avec une garantie de formation, de préparation aux concours afin d'atteindre et finaliser la stagiérisation et la titularisation des agents pour leur permettre d'avoir une vision à long terme sur le plan professionnel, tout en prenant en compte les différents aspects des services, par exemple, la souplesse sur les horaires de travail, le télétravail et le plan climat étendu à tous les services.

Le syndicat souhaite dans le même temps différencier la déprécarisation de la fidélisation, deux termes qui n'ont pas du tout le même sens.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, pense qu'il y aura peut-être des problèmes de dates quant au calendrier. Ce plan de déprécarisation va être proposé aux contractuels qui seront encore dans la collectivité au 1^{er} septembre. Si par exemple un contractuel s'en va le 3 septembre, il n'aura peut-être plus accès à Sésame pour voir les fiches de poste.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, demande si le tour des questions a été fait et constate qu'elles sont allées bien au-delà du sujet. M. DE LAGOUTINE rappelle qu'en 2014, plusieurs centaines de postes laissés par la municipalité précédente ont été déprécarisés. De plus, au fil du temps, des difficultés se créent pour remplacer des postes qui ne sont pas vacants, mais qui sont occupés par des gens en arrêt maladie de longue durée. Pour des raisons juridiques, il est impossible d'y affecter des permanents.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, fait une réponse globale aux différentes questions posées. L'administration saisit l'opportunité donnée par Proxima de la conjonction d'un certain nombre de postes qui vont rester vacants à l'issue des BOP. Il ne s'agit pas d'une BOP 3, mais de l'occasion d'ouvrir les postes vacants ou gelés, simultanément du fait de l'organisation de Proxima. Il n'y aura pas toujours de conjonction aussi particulière. Par contre, des dispositifs pouvant être qualifiés de déprécarisation existent déjà.

La direction de l'Éducation a été citée à plusieurs reprises. Ce dispositif est en continu : cette année, près de 60 agents contractuels, des agents techniques d'entretien et de restauration des écoles, vont devenir stagiaires. Au fur et à mesure des possibilités de déprécarisation, cela permet que des agents déjà positionnés puissent devenir stagiaires sur ce même poste. En revanche, en tant qu'agents contractuels de la collectivité, ils vont également pouvoir être bénéficiaires du dispositif présenté. Ils vont pouvoir tenter d'être recruté, se rendre au forum sur les

autres postes, postuler sur les autres métiers ouverts et vacants à l'issue de la BOP. Il s'agit bien sûr d'une possibilité ouverte à tous les agents de catégorie C répondant aux critères proposés.

M. MADRENES, Responsable recrutements spécifiques et temporaires, rappelle que les agents éligibles sont des agents à temps plein, ce qui va limiter leur nombre, notamment à la direction de l'Éducation, voire la Petite Enfance, car il s'agit d'agents travaillant sur des temps non complets. Le nombre d'agents concernés tourne autour de 350 et non pas 1000, parce que le dispositif ne prend en compte que des temps complets.

Mme GODARD, Responsable Pôle Recrutement, Mobilités et études organisationnelles, précise qu'il y a actuellement un travail en cours avec les SoRH pour consolider le plus rapidement possible ce chiffre, puisque dans les éléments de requêtage, quelques directions ne sont pas remontées et il n'est pas encore possible d'expliquer pourquoi. À ce jour, le nombre n'est pas loin des 400, mais des situations parviennent encore à l'administration. Tous les SoRH ont été invités à compléter un listing remonté quotidiennement pour avoir un état au plus juste. Le nombre initial indiqué n'est pas le bon : il est certainement un peu plus haut, mais sans atteindre 1000. Comme l'a évoqué M. MADRENES, beaucoup d'agents sont sur des temps partiels, soit vacataires ou saisonniers, qui ne rentrent pas dans ce dispositif du plan de fidélisation.

M. MADRENES, Responsable recrutements spécifiques et temporaires, soulève une difficulté supplémentaire. Certains contrats arrivent à échéance en juin/juillet : il faut donc anticiper des prolongations de contrat pour pouvoir intégrer ces agents dans le dispositif.

Mme MILAN, pour le syndicat FO, effectue une petite rectification. Les agents contractuels à la direction de l'Éducation sont tous à temps complet : le temps partiel n'y est pas accepté. FO trouve dommage que dans cette direction, un contractuel doive travailler pendant trois ans avant l'obtention éventuelle d'une déprécarisation. Là, le dispositif prend en compte des agents contractuels depuis au minimum 6 mois. Le delta est quand même assez large. Il serait bon de le resserrer pour la direction de l'Éducation.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, rebondit en précisant que les agents de l'Éducation contractuels sont effectivement à temps complet. Ils sont de plus éligibles au dispositif, pas pour pourvoir des postes à l'Éducation, mais pour pourvoir des postes laissés vacants issus de la BOP. Ils sont donc concernés au même titre que les autres.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, rappelle qu'il n'a pas eu de réponse sur la question des agents en reclassement et en repositionnement. Le syndicat voulait revenir sur ce qu'a dit M. DE LAGOUTINE par rapport au plan de déprécarisation mené par la collectivité. Effectivement, il y a eu un plan de déprécarisation consécutif à la suppression du régime indemnitaire pour les agents n'étant pas sur des postes permanents. Ce plan avait vu le jour suite à un mouvement social et avait bénéficié à exactement 180 agents. Par ailleurs, la loi Sauvadet avait contribué à cette déprécarisation.

Le syndicat SUD insiste encore sur le cas des agents en reclassement et en repositionnement. Il y a une vraie inquiétude aujourd'hui, certains agents vont peut être se retrouver dans une situation de radiation des cadres ou de licenciement. Ces agents devraient bénéficier de plus d'attention et être prioritaires sur les postes vacants à la BOP.

Mme MÉRAND, Directrice Développement RH, précise qu'il y a une attention réelle sur ces agents, mais il s'agit d'un sujet un petit peu à part du plan de fidélisation. Certains agents en situation de repositionnement et de reclassement ont fait des vœux dans le cadre des bourses aux postes et y trouveront des solutions. En revanche, effectivement, ce dispositif de BOP n'est pas la réponse magique à toutes les solutions n'ayant pas encore pu trouver de réponse. L'équipe BOP s'est rapprochée des SoRH pour mieux comprendre les situations de ces agents et pour réfléchir à la manière dont certains agents en repositionnement ou en reclassement pourront être rapprochés vers des postes restés vacants. Un point sera fait sur ceux qui restent en situation délicate avant de lancer le plan de fidélisation des collaborateurs contractuels.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, souligne qu'une analyse individuelle est nécessaire. Compte tenu des situations des personnes concernées, un travail minutieux doit être fait.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, répond que l'analyse individuelle pour beaucoup de ces agents est faite et connue par la collectivité depuis très longtemps.

M. ARDOUIN, Directeur Général des Services, précise que la situation individuelle des agents doit être rapprochée des opportunités qui se présentent dans la collectivité. Il faut qu'il y ait une mise en adéquation, ce qui est très compliqué dans nombre de cas, mais l'administration s'y est engagée de manière résolue.

M. COUTANCEAU, pour le syndicat FO, pose la question suivante : est-il possible d'envisager de renouveler ce plan de fidélisation et de déprécarisation? Avec la conjoncture précaire, il serait intéressant de reconduire ce type d'expérience.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, explique qu'il faudra s'assurer que le volume de postes vacants justifie la forme d'un plan. Il faudra observer s'il est possible de dupliquer ultérieurement cette expérience et si le nombre de postes vacants le permet.

Mme GODARD, Responsable Pôle Recrutement, Mobilités et études organisationnelles, répond à la question posée précédemment par le syndicat SNUTER-FSU. Effectivement, les agents de l'Éducation ou d'autres directions pourront présenter leur candidature sur les postes diffusés selon leurs souhaits, leurs compétences, au-delà du poste qu'ils occupent actuellement.

M. MADRENES, Responsable recrutements spécifiques et temporaires, poursuit la discussion sur les agents en catégorie A et B. La première proposition est de raccourcir la période de publication des offres dans la mesure où des agents sont déjà en poste. Le plan de fidélisation va se traduire en termes de durée par la proposition d'un contrat de 3 ans, plutôt que de proposer un an renouvelable. En parallèle, la seconde proposition est de suivre une préparation au concours. Car au-delà d'un CDD de 3 ans, l'idée est d'insérer durablement les agents et de leur proposer à terme un recrutement statutaire.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, revient sur les modalités concernant le dispositif pouvant proposer directement un CDD de 3 ans. Il est relativement encadré statutairement, il faut donc que la collectivité démontre qu'elle n'a pas pu recruter un fonctionnaire sur le poste. Cela oblige la publication du poste.

Mme GODARD, Responsable Pôle Recrutement, Mobilités et études organisationnelles, exprime son accord sur ce point. Il n'est pas possible de déprécier ou de fidéliser ces catégories A et B de manière automatique, juste avec une candidature, mais par contre, il est possible de diffuser un poste en interne et en externe sur lequel ces agents vont pouvoir adresser leur candidature. Bref, il s'agit de modalités de délais plus courts et sur un contrat de 3 ans.

Enfin, il y aura tout un tas de nouveaux postes libérés par des agents retenus sur leurs vœux, qui vont faire l'objet d'une publication interne et externe et qui seront ouverts aux agents titulaires comme aux agents en repositionnement ou contractuels au sein de la collectivité.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables des syndicats FO, UNSA, SNUTER-FSU et SATTMC-STT31 ; voix défavorable du syndicat CGT ; abstention du syndicat SUD.

7. Convention de mutualisation de fonctions support avec le CCAS

Pour faciliter l'organisation des débats, M. DE LAGOUTINE propose le passage de ce dossier avant les dossiers 5 et 6.

Mme GRILLE, Directrice Générale des Solidarités, présente le dossier. Cette convention est une première puisque le CCAS est un établissement public autonome qui dispose de ses propres fonctions supports, en toute autonomie par rapport à la mairie et à la métropole. Une démarche de modernisation est engagée et cette évolution passe par un rapprochement naturel avec les fonctions support de la mairie et de la métropole. Cette convention vient formaliser des choses amorcées, qui existaient déjà en partie, elle vient impulser et formaliser un mouvement qui aujourd'hui se traduit par des collaborations mais également des services communs, puisque les textes le prévoient.

L'objectif n'est pas de tout mutualiser puisque la particularité du CCAS de Toulouse est un format permettant de gérer des établissements sociaux et médico-sociaux fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Pour ce faire, il y a des spécificités qui ne correspondent pas exactement à ce que font la mairie et la métropole. Le secteur du soin possède des prérequis spécifiques et des outils particuliers. De plus, en termes de réactivité, le H24 implique de garder une partie de son autonomie pour le CCAS. Pour autant, dans certains cas, il est utile d'aller vers des services communs.

Le périmètre de cette convention concerne la commande publique avec des groupements de commandes, les finances avec le dialogue de gestion qui aujourd'hui, se formalise par un dialogue vraiment très régulier. Cela permet d'aboutir à une discussion pour fixer la subvention annuelle de la mairie au CCAS sous la forme d'une subvention d'équilibre. Dans le domaine des ressources humaines, le Comité Social Territorial en est une

matérialisation claire puisque les instances représentatives du personnel ont été mutualisées dans le cadre du dialogue social.

Un travail de collaboration étroit se fait désormais dans le dialogue RH en général, mais aussi dans la communication interne. Désormais, les cadres du CCAS ont la possibilité d'accéder au dispositif d'accompagnement des managers. La convention prévoit également deux services communs : les affaires juridiques et l'informatique. Pour les affaires juridiques, cela implique de plein droit le transfert d'un agent du CCAS vers le service commun. Quant à l'informatique, le service opérationnel du numérique (SoNUM) se mettra en place au 1^{er} janvier 2024 dans le périmètre de la DG Cohésion sociale et intégrera le CCAS. Le transfert des personnels permet de formaliser ce qui ne l'était pas encore à ce jour.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, demande une petite précision. Un seul agent sera-t-il transféré ?

Mme GRILLE, Directrice Générale des Solidarités, précise qu'il y aura trois agents transférés : un agent pour les affaires juridiques et deux agents pour le numérique. Les autres services sont des collaborations.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souhaiterait pour éviter le risque de double hiérarchie et d'injonction contradictoire sur les services appelés à collaborer, qu'il y ait des organigrammes clairs pour les agents qui collaboreront ensemble. SUD souligne également que le poste transféré à la direction des affaires juridiques et des assemblées existe sur le papier, mais qu'il n'y a apparemment personne derrière. Ce serait juste un code poste.

Mme GRILLE, Directrice Générale des Solidarités, explique qu'il s'agissait d'un poste vacant et qu'un agent est en cours de recrutement. Celui-ci arrive en septembre et il lui a été clairement indiqué qu'il s'agissait d'une bascule à la métropole. Quant à la remarque de SUD, le problème ne se pose pas du tout au CCAS parce que c'est très clair : les entités sont bien séparées et la collaboration se fait sans qu'il y ait de confusion. Mais l'administration restera attentive sur ce point.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables des syndicats FO, SNUTER-FSU et SATTMC-STT31 ; abstentions des syndicats CGT, UNSA et SUD.

5. Présentation dossiers DRH – CCAS :

5.1 Complément mise en place SEGUR SANTÉ

M. SENDRA, Directeur du Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier. Il concerne une prime de revalorisation pour les médecins dans le cadre du Ségur de la santé. Au niveau du CCAS, certaines personnes font l'objet du CTI (Complément de traitement indiciaire), un complément de revalorisation. C'est un complément de droit qui est à dissocier de cette prime de revalorisation concernant aujourd'hui exclusivement le corps médical et plus principalement, mais pas exclusivement, les médecins en charge d'assurer des fonctions de coordonnateur au niveau des établissements du CCAS, principalement EHPAD (Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) ou EHPA (établissement d'hébergement pour personnes âgées autonomes).

Il s'agit d'instituer cette prime pour les médecins coordonnateurs relevant de la fonction publique territoriale, considérant que le CCAS gère aussi une autre entité relevant quant à elle d'un statut hospitalier. Pour les médecins de cette entité-là, cette prime est de droit. Il existe une petite singularité administrative : si l'agent a un statut hospitalier de médecin coordonnateur, c'est le décret de 2022 qui le détermine. Par contre, au niveau territorial, il faut une délibération qui pose le principe avec un avis préalable de saisine du CST. Ce dossier est donc soumis pour avis aujourd'hui.

Mme FAGEDET, pour le syndicat SATTMC-STT31, pour un traitement équitable, vote pour la mise en place de cette prime Ségur santé. Le syndicat SATTMC-STT31 demande à ce que cette prime soit étendue à l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale. Le syndicat profite de ce rapport pour interpeller l'organe délibérant et lui demander d'étendre cette prime dite de revalorisation aux fonctionnaires territoriaux exerçant dans différents cadres d'emploi, comme les conseillers territoriaux socio-éducatifs, les EJE, les agents sociaux territoriaux, les Atsem, les animateurs territoriaux, et cetera. Cette requête a fait l'objet d'un courrier adressé à Monsieur le Maire en date du 5 juillet 2022, qui figure parmi les revendications du syndicat.

Mme BONELLI, pour le syndicat FO, aimerait que soit confirmé ce qui a été dit lors de la préparation du 26 mai : à savoir que les personnels des EHPAD, des CHT et des résidences conviviales (personnels diplômés en soins) ainsi que les agents sociaux exerçant la fonction d'auxiliaire de vie et faisant au moins du soin à 50% du temps, vont percevoir le CTI à partir de juillet avec un rétroactif depuis avril 2022 versé en plusieurs fois.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, rejoint ce qui a été dit précédemment. La CGT au niveau national revendique l'augmentation générale des salaires via l'augmentation du point d'indice dans la fonction publique. Localement, le syndicat revendique que l'ensemble du personnel de la filière médico-sociale de la ville de Toulouse, de Toulouse métropole et du Centre Communal d'Action Sociale soit sur un pied d'égalité par le haut et que tous les personnels confondus puissent bénéficier de cette prime.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, explique que le syndicat SUD ne peut qu'être favorable à l'attribution d'une prime de revalorisation pour les médecins, destinée à harmoniser leur traitement avec ceux de l'hospitalier. Cependant, cette harmonisation doit également se faire entre les EHPA et les EHPAD. A titre d'exemple, les cuisiniers et les administratifs des EPHAD perçoivent le CTI de droit, contrairement à ceux des EPHA et des résidences conviviales.

De manière plus générale, qui va bénéficier du CTI ? SUD demande l'ouverture d'une négociation. Enfin, le décret du 30 novembre 2022 ouvre de droit l'attribution du complément de traitement indiciaire à de nombreux agents du CCAS. En ce sens, le syndicat SUD a interpellé l'administration par courrier à deux reprises, sans avoir reçu de réponse officielle à ce jour. En conséquence, SUD a invité les agents à réclamer leur dû sous forme d'un recours gracieux. La réponse d'attente qu'ils ont reçu ne constitue pas un élément juridique et sans acceptation claire de la collectivité, il sera considéré à partir du 18 juin que le silence de l'administration vaudra refus.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, apporte des précisions sur ce qui vient d'être dit. Il y a deux choses : d'une part, la prime de revalorisation et d'autre part, le CTI, qui désormais depuis le 30 novembre 2022 a une vocation de droit pour certains. Pour ceux qui ont ce droit, par exemple les EHPA, les agents sociaux ou les personnels de soins, une extension sera faite sur la rémunération du mois de juin. L'extension pour le personnel des EHPAD et autres ne concerne que les gens qui font à 50% une prise en charge sociale et certains cadres d'emploi sont listés. Les adjoints techniques, les agents de maîtrise ne sont pas à ce jour listés, tout comme les agents administratifs.

Malheureusement, il y aura au sein d'une même unité de travail un dispositif à deux vitesses, ce qui est déjà le cas aujourd'hui. Sur la fonction publique hospitalière existent des unités de travail, comme par exemple le CHRS ou l'IME montaudran, où certains personnels aujourd'hui ne bénéficient pas du CTI, notamment le personnel administratif. En effet, il y a une extension sur la paie de juin, mais dans le cadre aujourd'hui strictement réglementaire. L'évolution vers le cadre d'un CTI n'est juridiquement pas possible. Le seul levier restant relèvera d'une extension via le RIFSEEP. Le CTI n'est pas une prime, mais un complément de traitement initial. D'une part, il compte pour la retraite et d'autre part, au sein du CCAS il rend le parcours de mobilité encore plus complexe : un agent administratif travaillant en EHPAD va rarement aller sur une autre structure, par exemple dans un EHPA, ou ce type de prime n'existe pas. En résumé, oui à l'extension, mais dans le cadre réglementaire posé.

M. REFUTIN, pour le syndicat FO, demande s'il serait possible d'être destinataire d'une liste exhaustive des métiers et/ou établissements concernés par cette extension ?

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, répond qu'une note est en préparation pour le début de la semaine prochaine. Il s'agit d'une information globale sur les extensions à l'intention des bénéficiaires, et ce avant la clôture de paie et le virement de cette dernière.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables des syndicats FO, CGT, UNSA, SNUTER-FSU et SATTMC-STT31 ; abstention du syndicat SUD.

5. Présentation dossiers DRH – CCAS : 5.2 Appel à projet prévention de la désinsertion professionnelle

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier. Il s'agit d'un appel à projet sollicité par la Caisse des dépôts et par l'ARS, et porté par le fonds national de prévention afin d'engager des mesures préventives dans le cadre d'agents concernés par la désinsertion professionnelle. L'objectif est ici d'accompagner les employeurs dans cette démarche de prévention des risques, considérant que le principe est de rencontrer, d'examiner des gens qui à un moment de leur carrière se sont éloignés, voire exclus du monde du travail pour diverses raisons : des accidents de la vie, de santé, des accidents de travail, un problème de compétence, etc. Sont exclues dans l'appel à projet toutes les mesures qui rentreraient dans le champ des risques professionnels identifiés sous le cadre TMS ou RPS.

L'objectif est de pouvoir mettre en œuvre des mesures afin de favoriser les échanges sur tout ce qui pourrait être mis en place par des actions de communication auprès des agents en termes de prévention des risques : communication sur les postures professionnelles et élaboration de guides de recommandations. L'objectif, au cas où

le projet présenté par le CCAS serait retenu, est de pouvoir, grâce aux financements qui en découleront, former des gens, mener des campagnes de sensibilisation auprès des agents en direct, être un peu plus sur le terrain, accompagner ou bénéficier de moyens humains supplémentaires pour faire ce qui est fait aujourd'hui à petite échelle : par exemple, multiplier la PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) car une seule personne intervient pour l'ensemble du secteur.

Le but est donc par le biais de ce projet de demander des moyens humains afin de renforcer l'accompagnement des personnes faisant face à cette désinsertion professionnelle, notamment par des conseillers d'insertion et de professionnalisation. C'est également pour le CCAS le moyen de pouvoir financer des bilans de compétences afin de pouvoir réorienter des agents sur des métiers en tension, mais aussi d'accentuer tout ce qui relève de la prévention professionnelle sur les risques évoqués.

Mme BONELLI, pour le syndicat FO, est d'accord sur le principe pour que cet accompagnement financier, s'il est accordé, soit utilisé sur de la prévention. Le syndicat cite un exemple : un agent intervient sur plusieurs structures en matière de manutention au sein du CCAS et il n'est pas formé à de la manutention. Il a une charge de travail assez conséquente et cela pourrait être un bon projet de voir avec lui comment cet accompagnement pourrait le soulager dans ses missions.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, indique que le syndicat a été informé lors de la réunion préparatoire que cet appel à projet était en cours d'arbitrage. Par contre, SUD n'a pas bien compris quel serait le plan d'action si le CCAS obtenait cette subvention.

Cette opportunité financière doit permettre d'intensifier la politique de prévention au sein du CCAS. Les moyens alloués actuellement semblent insuffisants. Compte tenu du nouveau périmètre du CST et de la FSSST, il serait judicieux de rattacher la personne en charge de la prévention au réseau de la Ville et de la Métropole afin notamment d'harmoniser les pratiques en matière d'évaluation des risques professionnels.

Par ailleurs, SUD demande à ce que la formation spécialisée soit associée à la mise en œuvre du plan d'action du projet « *prévention de la désinsertion professionnelle* ».

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, précise que cet appel à projets semble une bonne initiative, mais qu'il doit s'inscrire dans un plan plus large. D'autres facteurs importants entrent en compte dans la santé et la qualité de vie au travail des agents. La CGT fait le même constat d'une grande désinsertion professionnelle. Améliorer le RIFSEEP, l'aménagement des bâtiments, les conditions horaires, pallier le manque d'effectifs sont d'autres leviers sur lesquels il faut absolument jouer. Par exemple, le manque de remplacement du personnel et le délai de remplacement accentuent le risque d'usure, les accidents et cetera, entraînant de fait la désinsertion professionnelle. Concernant le projet, y a-t-il eu un état des lieux, un diagnostic ? La CGT aimerait avoir des chiffres, un bilan. Comment seront répartis les fonds ? Qui décidera, les représentants du personnel seront-ils associés aux décisions ? La formation spécialisée sera-t-elle saisie ? Le syndicat insiste sur l'association du personnel aux diverses actions menées pour résoudre les problématiques rencontrées dans le cadre des conditions de travail. L'appel à projet est une recherche de financement, mais il est insuffisant en soi.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, répond aux diverses questions posées. Pour l'agent dont FO a précédemment évoqué la situation, le CCAS fait le nécessaire pour qu'il puisse effectuer des formations au titre de la PRAP. Considérant le coordonnateur de prévention et le périmètre qui est le sien, l'objectif est d'obtenir des moyens supplémentaires et donc de pouvoir aider cette personne dans le cadre de ses missions.

Ensuite, l'objectif de l'appel à projet est de travailler avec les établissements, les représentants du personnel et la DRH. La formation spécialisée n'a pas été ciblée, mais il va de soi que le travail se fera aussi avec cette instance-là. Il faut aussi partir du terrain, des besoins, afin de pouvoir ensuite coordonner des actions qui pourront être mises en œuvre.

Le CCAS a priorisé les métiers sur lesquels il y a le plus d'observation, de restriction et d'aménagement de postes, principalement des aides-soignants et des agents sociaux travaillant dans des structures pour personnes âgées, sur lesquelles beaucoup de manutention se fait au quotidien. Ils sont la cible des mesures et des actions qu'il faudra entreprendre. Si le CCAS est retenu, un groupe opérationnel fera des choix et mènera à bien des actions qui seront ensuite partagées avec les représentants du personnel et présentées en formation spécialisée.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souhaite l'avis de M. SENDRA par rapport au rattachement éventuel de l'ADP (ou conseiller de prévention) au réseau des ADP de la ville et de la métropole. L'agent serait déjà un petit peu moins isolé, il pourrait avoir des ressources complémentaires.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, explique que cela découle du discours de Mme GRILLE sur les collaborations. C'est une première pierre à l'édifice. Le CCAS n'a pas la même force de frappe que la DGRH, mais son coordonnateur de prévention est en lien avec le pôle SQVT et notamment avec M. LEMOINE lorsqu'il remplit ses missions. Tout se construit pas à pas, lentement mais sûrement.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables de l'ensemble des représentants du personnel.

5. Présentation dossiers DRH – CCAS : 5.3 Recrutement apprentis

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier. Cette convention pose le cadre général de l'intégration du CCAS dans l'accompagnement de jeunes souhaitant accéder à un diplôme et à une professionnalisation par la voie de l'apprentissage. L'idée est ici que le CCAS puisse assurer à l'apprenti une formation professionnelle mais aussi complète, dispensée en cas pratique sur les établissements. Grâce à ce levier qu'est l'apprentissage, l'objectif est de former principalement des gens sur des profils d'aide-soignants car il s'agit là d'un secteur en très forte tension au niveau des structures.

Dans le cadre général du droit commun, un contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé avec des obligations réciproques pesant sur le jeune et sur l'employeur, notamment la détermination d'un maître d'apprentissage. Celui-ci ne peut pas avoir plus de deux apprentis. Ensuite, les montants des rémunérations dépendent de l'année du diplôme ainsi que de l'âge de l'apprenti. L'enjeu est une volumétrie de 16/17 apprentis sur tous les secteurs et de pouvoir, à l'issue de la formation, conserver les jeunes. Tout un travail de fidélisation et d'attractivité doit être fait. Certains jeunes sortent diplômés, mais rester sur un contrat de longue durée aujourd'hui dans le monde du travail de soignant n'est pas automatique. Les schémas en termes de relations au travail ont changé et sont difficiles. Pour exemple, une jeune diplômée voulait, à l'issue du diplôme, aller travailler à l'hôpital. Après discussion, il a été possible de la garder en contrat au CCAS, mais tout l'enjeu de ces emplois-là est désormais de les conserver.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, aimerait connaître la répartition exacte des apprentis sur les différents services cités puisqu'il y a 16 apprentis pour 4 services différents.

Le texte dit qu'un maître d'apprentissage peut avoir jusqu'à 3 apprentis. La CGT demande à ce qu'un maître de stage n'ait qu'un seul apprenti au vu du manque d'effectifs de nombreux services. Le syndicat est inquiet devant ce projet. Quel temps le maître d'apprentissage aura-t-il pour se consacrer à cette mission ? Le service sera-t-il renforcé pour lui permettre de s'occuper de son apprenti ? Il ne faut surtout pas que les apprentis soient utilisés pour pallier le manque d'effectifs. La CGT attend donc des garanties fortes de la part du CCAS.

De plus, que se passera-t-il lorsque le maître de stage sera en congé ? Qui fera l'intérim pendant ces périodes, comment sera-t-il rémunéré ? Sur le passage intitulé *Formation*, il est écrit que cette formation doit être fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification de l'objet du contrat. La CGT aimerait avoir des clarifications sur cette phrase : l'administration peut-elle garantir que les apprentis ne feront qu'un seul métier, avec les missions diverses qui y sont liées ?

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, souhaiterait que lorsque les apprentis ont des échéances d'examens à passer, ils puissent avoir des facilités, c'est-à-dire des autorisations d'absence pour préparer leurs examens.

Mme BONELLI, pour le syndicat FO, indique qu'il y a aujourd'hui des apprentis aides-soignants ayant pour tuteur de stage des aides-soignantes ou des aides-soignants contractuels, voire même des directions. Tout tuteur de stage doit bénéficier d'une NBI de 20 points et sur le terrain, ce sont les AS qui forment et qui remplissent les dossiers des apprentis. FO demande donc à ce que les tuteurs d'apprentis soient des AS statutaires pouvant bénéficier de la NBI et si des aides-soignants titulaires ont pris en charge des apprentis sans en être les tuteurs officiels, que leur droit à la NBI d'encadrement soit régularisé.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, précise que lors de la réunion préparatoire, SUD avait appris que le nombre d'apprentis était de 16, la moitié étant des aide-soignants. Dans quels établissements sont-ils positionnés ? Dans quelle filière professionnelle retrouve-t-on les autres 50 % ?

Par ailleurs, qui sont les maîtres de stage ? Comme rappelé dans ce dossier, ce tutorat doit être exécuté par une personne possédant un titre ou un diplôme relevant du domaine correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti.

Le syndicat souhaite donc que soit communiquée aux représentants du personnel la liste des apprentis avec leur lieu de travail ainsi que le nom et les qualifications des maîtres de stages. Enfin, SUD propose que le CCAS s'inspire du « *protocole du service propreté* » de la Métropole qui détermine et valorise clairement les agents chargés de tutorat.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, explique que l'objectif n'est pas de susciter l'inquiétude, mais au contraire d'accompagner des jeunes sur un diplôme. La fonction de maître de stage repose aussi sur du volontariat, il n'est pas possible de contraindre une personne à être tuteur de stage. Il faut quand même avoir une certaine pédagogie pour transmettre des savoirs, des compétences. Il n'y a pas de choix arbitraire :

contractuel, titulaire, directrice ou autre. Il n'y a pas que des directrices, mais aussi des aides-soignantes, des infirmiers et même un cuisinier car il y a un apprentissage en cuisine.

Il n'existe pas d'objectif de ne pas attribuer la NBI si ces derniers y ont droit, mais il faut aussi avoir une photo de la sinistralité de certaines unités de travail, où existe parfois un nombre important de diplômés et très peu de titulaires. Les contrats d'apprentissage arrivent à expiration et les prochains se feront sur la rentrée de septembre 2023. Pour l'année qui suit, le CCAS veillera à prendre en compte les observations des représentants du personnel sur les maîtres de stage et les NBI associées. Il faut cependant considérer que des NBI en fonction ne se cumulent pas.

À propos de la liste qui a été demandée pour avoir un petit repérage, les lieux, les maîtres de stages associés aux apprentis et surtout les métiers concernés y seront inscrits parce qu'il y en a une diversité : aide-soignant, cuisinier, RH dans les établissements, etc.

Quant à la question posée par rapport à des facilités ou des jours lorsque les apprentis passent des épreuves, les apprentis sont libérés pour 5 jours, c'est ce que préconise la réglementation. L'objectif est que les apprentis puissent réussir leur diplôme et donc pour cela bien le préparer.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, cite un exemple personnel : à l'Université Paul Sabatier, les étudiants en alternance se voient attribués un contingent de jours pour préparer les présentations de leur mémoire mais pas pour les examens.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, souhaite une précision par rapport au tableau de rémunération. La collectivité respecte certainement la réglementation en vigueur mais l'UNSA a constaté qu'entre 18-20 ans et 21-25 ans, il y a une progression sur les 3 années de l'accès au diplôme ; en revanche, pour les 26 ans et plus, la rémunération est la même chaque année. C'est la loi, mais est-ce que ça ne donne pas un salaire plus important que certains agents ?

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, explique qu'il y a moins de charges sociales, salariales et que c'est une difficulté qui se pose pour l'embauche d'un apprenti. En tout cas, cela arrive dans des entreprises, le salaire net n'est pas le même.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, demande des clarifications sur la question précédemment posée par la CGT sur le point formation. Cette formation doit être fondée sur l'exercice de plusieurs activités professionnelles. Qu'est-ce que cela signifie ? Plusieurs activités professionnelles sous-entend pour la CGT plusieurs métiers et non plusieurs missions. Est-ce la phrase qui est mal formulée ?

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, répond à la dernière question de la CGT. L'apprentissage sert à acquérir un diplôme, par exemple cuisinier, adjoint technique, peintre ou aide-soignant. Il ne s'agit pas d'être multitâche, les fonctions sont clairement encadrées. La rédaction du texte sera reprise et simplifiée.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, rappelle la réglementation qui veut qu'un tuteur ait 2 apprentis. La CGT pense qu'un seul apprenti est déjà largement suffisant. Si le tuteur exerce déjà son métier en soi, qu'il y a un manque d'effectif et que de fait il doit en plus former un apprenti, la formation sera de moindre qualité. De plus, le tuteur, censé faire son travail, le fera à moitié puisque la formation d'un apprenti demande du temps et de la rigueur.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, rappelle que l'objectif n'est pas d'avoir un maître d'apprentissage pour 2 apprentis. L'objectif est d'avoir du *un pour un*, ce qui est le cas actuellement.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, revient sur un dernier point. Lorsque le tuteur sera en congés, qui formera l'apprenti ? Le tuteur partira-t-il en vacances pendant que son apprenti sera à l'école ?

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, répond que les services s'organisent en fonction des contraintes et s'adaptent. Lorsqu'en unité de travail, il y a un seul peintre et que celui-ci prend des congés, l'apprenti est soit en congés également, soit à l'école.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables de l'ensemble des représentants du personnel.

6. Présentation dossiers secteur personnes âgées - CCAS :

6.1 Aménagement horaires personnel administratif EHPAD Fontaines

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier, relatif à la réorganisation du pôle administratif de l'EHPAD Les Fontaines. C'est aujourd'hui l'établissement où le GIRMP, c'est à dire le GIR CST Métropole, Mairie et CCAS de Toulouse du 15/06/2023 : Procès-verbal V1

moyen pondéré permettant d'avoir une appréciation de la dépendance dans les structures, est le plus élevé. Sur une échelle de 0 à 1000, cet établissement est au-dessus de 900, ce qui en fait l'un des établissements les plus lourds. Il abrite vraiment des personnes très dépendantes, atteintes de troubles aigus, beaucoup de fauteuils « *en coquille* ».

Au regard des mouvements ce premier semestre, notamment deux départs à la retraite, il y a une volonté de la direction de pouvoir réorganiser le pôle administratif, composé aujourd'hui de trois agents. L'idée générale tourne autour de nouveaux horaires, mieux adaptés aux besoins de l'établissement. Deux choses importantes ont été modifiées. D'une part, l'amplitude est passée de 8h-19h, pas forcément opportune, à une période plus recentrée sur les besoins, 8h-18h. Et d'autre part, avec cette proposition de planning, le 35 h semaine et le 7 h sur les périodes du lundi au vendredi ont été sacralisés par un laps de temps de 45 minutes où les agents peuvent bénéficier d'une vraie coupure et prendre leur pause sans manger avec le téléphone ni être en permanence sollicités. Cela s'est pratiqué sur l'EHPAD Louis Douste-Blazy et l'EHPAD Antoine de Saint-Exupéry dont l'organisation avait été revue.

Cela se traduit pour ces agents-là par l'octroi de tickets restaurants s'ils veulent manger à l'extérieur. Cela permet d'avoir au quotidien plus de personnel administratif. De plus, les agents par rapport à cette présentation et le travail fait en amont sont d'accord pour pouvoir le mettre en œuvre. La proposition est donc de moduler un peu ces horaires et aussi de revenir à un système de week-end avec un week-end sur 3 qui sera opéré sur cette unité. Sur les temps d'administratifs du week-end, il y a une certaine hétérogénéité entre les différents établissements, certains ont du personnel administratif le week-end, d'autres non. Au vu de la lourdeur de l'établissement, le choix a été fait de maintenir la présence du personnel administratif le week-end.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, précise qu'à partir du moment où les agents sont d'accord pour ces modifications d'horaires, le syndicat ne peut que voter favorablement.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, souligne également qu'il s'agit d'une volonté des agents et que le respect d'une vraie coupure est indispensable pour la qualité de vie au travail.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, précise que ces réaménagements horaires concernent 2 agents administratifs et 1 agent d'animation. Il apparaît que c'est à leur demande qu'est proposée cette réorganisation. Cet ajustement de l'organisation du temps de travail prend en compte le souhait des agents et répond de manière positive à l'amélioration des conditions de travail.

Toutefois, le syndicat SUD s'interroge sur la charge de travail pesant sur le personnel. En effet, cette équipe était composée de 5 agents (4 administratifs et 1 animatrice). Au gré des départs à la retraite, le pôle administratif s'est réduit à 3 postes et au regard du dossier, il semble que cette nouvelle consistance soit entérinée. Que sont devenus les 2 codes-postes ? Ainsi, compte tenu des amplitudes horaires et du travail du week-end, les agents vont se retrouver régulièrement seuls. Quel est leur cycle de travail ? En ce sens, SUD demande à ce que les fiches de poste soient redéfinies (semaine + week-end). Il apparaît par ailleurs que ces agents effectuent de nombreuses heures supplémentaires.

Enfin, contrairement aux dispositions de la Ville et de la Métropole, le travail du samedi n'est pas valorisé et le travail du dimanche n'est bonifié qu'à hauteur de 5,60€/heure. Une harmonisation de traitement est-elle envisagée ? Pour rappel, l'EHPAD des Fontaines est l'établissement le plus lourd de Midi-Pyrénées (900 GIRMP).

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, apporte quelques précisions par rapport aux effectifs. L'organisation sur cette unité est aujourd'hui stabilisée et consolidée. Le pôle administratif a été structuré sur un précédent CT tout comme la direction de l'établissement avec une directrice, un cadre sur le pôle soin et un cadre administratif qui peut assurer la continuité de direction. On a conservé aujourd'hui 3 agents administratifs et l'organisation actuelle ne détériore en rien celle existante par le passé.

La personne qui était à l'accueil faisait exclusivement une mission d'accueil. Tout cela a été réorienté, réorganisé. Sur cet établissement, il y a 3 personnes, plus 1 cadre administratif. Il y a un EHPAD similaire, *Le Repos* pour ne pas le citer, où la consistance sur le pôle administratif n'est que de 3 personnes.

Sur cette unité-là, les missions ont été redéployées eut égard aux 2 départs. Toute l'organisation du pôle administratif a été reconfigurée, un bilan sera fait sur cette nouvelle organisation au regard des nouvelles missions, mais la qualité du service rendu n'a pas été dégradée.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, a bien compris que l'un des poste avait été transformé, mais pour ce qui est de l'autre, qu'est-il devenu ? C'est incompréhensible. Après, la question concerne aussi les cycles de travail de ces agents. C'est un accueil continu sur toute la semaine, plus le week-end, à 3 personnes. Le syndicat SUD a du mal à projeter ce que cela peut être. Sur ce genre de dossier, les représentants du personnel sont habitués à ce qu'on leur présente les cycles de travail des agents, car cela apporte des éléments de compréhension. Ce serait donc bien de les mettre dans le protocole, y compris pour le CCAS qui a peut être encore du mal à prendre cette habitude. Enfin, SUD souhaite une réponse à la question de la rémunération du travail du samedi et du dimanche.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, prend note des observations et en tiendra compte sur les prochaines présentations pour associer fiches de poste et cycles de travail. S'agissant de la rémunération du

dimanche et des jours fériés, il n'y a pas au niveau du CCAS de possibilité d'extension par rapport à la ville et à la métropole. Pourquoi ? Parce qu'à ce jour, il faudrait prévoir une harmonisation par paliers. Un EHPAD comme celui-ci représente 66 ETP de mémoire, à peu près 20 personnes travaillant le week-end. Cela représente un coût à l'année, multiplié sur l'ensemble des EHPAD. Considérant que sur ces unités-là, le financement se fait grâce à l'ARS et grâce au tarif journalier du Conseil Départemental, il faut avoir la capacité financière pour pouvoir supporter ce coût. L'harmonisation n'est pas possible à l'heure actuelle.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorables des syndicats FO, CGT, UNSA, SNUTER-FSU et SATTMC-STT31 ; le syndicat SUD ne participe pas au vote.

6. Présentation dossiers secteur personnes âgées - CCAS : 6.2 Aménagement horaires Centre Asnières

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier. Le Centre Asnières est un peu différent de l'Ehpad, mais géographiquement il est situé quasiment sur le même site. Sur le centre Asnières, contrairement à l'EHPAD Les Fontaines, l'organisation est déjà en place et présentée aujourd'hui, ce qui n'est pas forcément la bonne méthode. Le Centre Asnières est ouvert uniquement du lundi au vendredi de 09h00 à 17h00. Il est fermé pour fonctionnement trois semaines sur le mois d'août et une semaine à Noël. Ce centre accueille des personnes atteintes de troubles de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées. Elles sont véhiculées tous les jours par des taxis ou par la famille. Il y a 15 places sur site, 15 personnes bénéficient donc des prestations du site. Mais la volumétrie est en fait plus importante, les gens ne viennent pas tous les jours à des ateliers.

Le personnel assure ici une prise en charge thérapeutique. Il y a des aides soignants, des psychologues, des intervenants extérieurs qui assurent de l'art-thérapie, de la musicothérapie, de l'art floral, de l'activité physique adaptée, de la zoothérapie, du chant et du yoga pour ces patients-là. L'idée est d'avoir une organisation avec à peu près 3 ateliers par jour où les agents puissent faire une prise en charge directe de 5 patients.

Aujourd'hui, les heures du Centre Asnières ont été calées sur les amplitudes horaires d'ouverture. Hier, les agents faisaient en moyenne 08h45-16h15 et on se retrouve aujourd'hui à 09h00-16 h, soit une demi-heure de moins par jour. Cela se traduit dans l'organisation générale par un passage d'une durée hebdomadaire de 37h30 à 35 h avec une suppression mécanique des 15 jours de RTT associés. Aujourd'hui cette organisation-là répond aux besoins de prise en charge de ce public-là.

Les agents travaillent sur le site en civil pour ne pas surmédicaliser le Centre. La question du temps d'habillage et de déshabillage qui se posait autrefois ne concerne plus que l'agent technique présent. Ensuite, les comptes rendus, les synthèses et les préparations se font principalement avant le début des activités, soit pour les temps d'échange de 9h-10h et de 16h-17h.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, pose une question par rapport au tableau. Sur la dernière ligne apparaît une perte de 15 jours de RTT pour les agents. Quel est le droit à congé actuel et quel sera-t-il quand les agents passeront aux 35 h ? Est-ce que cela a été calculé ? Est-ce que ce sera le même nombre de jours ?

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souligne que si les agents ont été concertés dans la prise de décision garantissant l'intérêt général pour le dossier relatif à l'établissement des Fontaines, il en va tout autrement concernant le Centre d'Asnières.

En effet, aucune étude d'impact préalable quant aux bénéfices attendus pour les usagers et quant aux conditions de travail des agents ne semble étayer ces aménagements horaires. Le seul motif paraissant motiver les propositions de la direction est la suppression de 15 jours d'ARTT sans que soit interrogée l'utilité des 1/4 d'heure de début et de fin de service appelés à être supprimés.

Par ailleurs, la note complémentaire transmise en ce début de semaine omet de mentionner nombre de tâches effectuées par les agents sur ces temps de travail. L'effort d'explication est insuffisant et SUD propose sa propre analyse du sujet. Ainsi, ces temps de travail permettent :

De 8h45 à 9h :

- ouverture du Centre Asnières (volets)
- remplissage des thermos (café, chocolat) à l'EHPAD Ducis
- lecture des transmissions de la veille
- préparation du matériel et des salles prévues pour les ateliers thérapeutiques

De 9h45 à 10h :

- transmission avec l'agent arrivé à 9h et l'art thérapeute
- concertation en vue de créer différents groupes d'usagers adaptés aux ateliers proposés
- transmissions écrites sur les différents supports et dossiers
- transmissions orales avec l'équipe

De 16h à 16h15 :

- accompagnement aux toilettes et dans le hall des usagers pour le goûter
- aide à la distribution et à la prise du goûter
- transmissions écrites sur les différents supports et dossiers
- transmissions orales avec l'équipe

De 17h à 17h15

- Accompagnement au portail des usagers pour retour au domicile
- inscription au tableau des usagers présents le lendemain
- transmissions écrites sur les différents supports et dossiers
- appels téléphoniques aux familles
- fermeture du Centre Asnières
- dépôt des clés du Centre à l'EHPAD Ducis

Par ailleurs, les temps d'habillage et de déshabillage, pourtant obligatoires, n'apparaissent pas dans les actuelles fiches de poste et de tâches. À ce titre, le CCAS prétend que ce temps n'est pas justifié car les agents travaillent en « civil ». Cependant, le syndicat tient à préciser que ces vêtements civils sont réservés à l'activité professionnelle et sont différents de ceux portés hors du centre. SUD profite donc de ce focus pour rééditer sa demande de prise en compte dans le temps de travail des agents de cette obligation.

Toujours concernant les éléments complémentaires, le syndicat constate des incohérences entre la fiche de poste d'aide-soignante et les effectifs annoncés. Il manque à minima un poste de soignant (AMP ou AS).

Enfin, il semble évident que l'unique objectif de ce dossier est de nuire aux 4 agents bénéficiant de cette OTT. Les syndicats SUD et FO hospitaliers ont d'ailleurs alerté sur ce pouvoir de nuisance exercé par la directrice du centre d'Asnières qui doit faire l'objet d'une enquête externe de l'ARS. La décence impose qu'il conviendrait d'attendre les conclusions de cette enquête avant d'envisager toute forme de réorganisation de cet établissement.

Dans cette attente, SUD demande la remise en place de l'organisation de travail antérieur, soit 7h30/jour, car bien évidemment la direction du centre Asnières n'a pas attendu le passage en CST pour imposer ce nouveau rythme de travail.

Mme BONELLI, pour le syndicat FO, ne voit pas de plus-value à ce que les soignants reviennent à 35 h au lieu de 37h30. On va enlever du travail de prise en soin à des soignants formés pour accueillir ce type de public (notamment des maladies d'Alzheimer). Du coup, une charge de travail supplémentaire va être donnée à une agente administrative dont ce n'est pas le champ de compétences. Il semble important de ne prévoir aucune modification d'organisation tant que les conclusions de l'enquête externe de l'ARS demandées par Mme GRILLE ne sont pas connues.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, rejoint également les syndicats intervenus précédemment. Le syndicat SNUTER-FSU souhaite que les horaires soient maintenus tels qu'ils étaient car cela dégraderait les conditions de travail des agents qui ne pourraient pas recevoir les patients du Centre dans de bonnes conditions.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, appuie sur le fait que contrairement au dossier précédent, il ne s'agit pas ici d'une volonté des agents, qui seront au contraire perdants sur le point de vue ARTT et tout autre avantage, et pour lesquels n'est même pas prévue une compensation. La CGT souhaite que l'ancien système soit remis en place et votera contre cette nouvelle réorganisation.

Mme BACQUET, pour le syndicat SATTMC-STT31, tient à rejoindre ce qui a été dit. Une perte de 15 jours d'ARTT est inadmissible.

Mme GRILLE, Directrice Générale des Solidarités, insiste sur le fait que les choses n'ont pas été faites comme elles auraient dû l'être en matière de concertation des personnels et des représentants syndicaux. Le CCAS est prêt à retirer cette organisation, mais a besoin d'un peu de temps pour pouvoir se retourner. La proposition est de retourner à l'état antérieur au 1^{er} juillet et de terminer le mois de juin parce que les cycles de travail sont déjà programmés et qu'il risque d'y avoir une difficulté de continuité du service.

Au 1^{er} juillet, le Centre Asnières revient au cycle antérieur et la réorganisation sera remise sur la table avec la direction cette fois-ci. Concomitamment, il y a effectivement une demande d'inspection de l'ARS portée par Mme GRILLE, mais qui dépasse très largement ce sujet et ne doit pas y être reliée.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, propose de modifier la proposition initiale du dossier et demande aux représentants syndicaux s'ils sont d'accord avec la proposition de Mme GRILLE : aller jusqu'à la fin du mois pour gérer les cycles et revoir le sujet en concertation avec le personnel.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collègue des représentants de la collectivité : voix favorables ;

- collège des représentants du personnel : Suite aux échanges en séance, Mme Grille a proposé, après avis favorable de M. De Lagoutine, de restaurer au 1er juillet l'organisation horaire de l'établissement en vigueur avant le 1er janvier 2023, tout en mettant en place rapidement un groupe de travail destiné à réfléchir à une nouvelle organisation. Cette proposition a reçu un avis favorable unanime de l'ensemble des représentants du personnel.

6. Présentation dossiers secteur personnes âgées - CCAS :

6.3 Installation vidéo-surveillance dans certains établissements (et impact contrat de travail)

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, présente le dossier. Il concerne la mise en place sur certains sites de la vidéoprotection et ce, pour faire face aux menaces qui se multiplient à l'encontre des personnels des EHPAD. Les établissements doivent également faire face à des intrusions parfois violentes et des dégradations sur certains sites, comme par exemple le site de Casselardit. L'idée est ici de pouvoir mettre en place un nouvel équipement à la fois pour rassurer, mais aussi pour observer les situations. C'est un outil très encadré. L'objectif avec la direction des services techniques est de respecter la vie privée de chacun. Cet outil ne doit pas conduire à placer les agents sous vidéosurveillance de manière constante et permanente. Au préalable, le CCAS saisit le CST et va ensuite informer également les résidents et les agents. Pour ces derniers, 2 modes opératoires sont préconisés :

- Pour tous les nouveaux contrats concernés, un article indiquera la présence sur la structure de vidéosurveillance.
- Pour les agents déjà en place, un système de registre sera mis en place pour que les agents puissent indiquer qu'ils ont bien pris connaissance de l'installation de la vidéoprotection.

Celle-ci s'inscrira dans un cadre minimaliste, pas plus de 7 caméras par site. L'idée repose sur le fait de voir principalement les entrées et d'avoir une conservation inférieure à 30 jours. L'idée est également de pouvoir en cas d'intrusion consulter, via la directrice de l'établissement, le directeur d'astreinte, les services de police ou toute autre autorité, les éléments de vidéosurveillance.

Des panneaux d'information seront déployés sur les sites concernés : l'EHPAD Les Fontaines, Casselardit, l'EHPAD et le CHT Le Repos. Après le CST, les démarches utiles et nécessaires seront faites auprès de la préfecture pour pouvoir déployer cette vidéosurveillance à compter du 1^{er} juillet, mais cela se fera sans doute à la rentrée.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, s'interroge sur l'utilité pour les agents de ces caméras. En effet, n'étant pas reliés au service de police ou d'alerte d'intervention d'agent de sécurité, elles n'empêcheront aucunement quelqu'un de rentrer, d'agresser le personnel ou de dégrader les locaux. Elles serviront simplement à porter plainte plus tard, à retrouver la personne en question et ainsi être protégé de manière juridique. L'objectif n'est pas de protéger des agents, mais plutôt de récupérer de l'argent si possible après coup. Pour finir, le bien-être et la protection des agents en présentiel via, par exemple, les agents de sécurité sur place, seraient réellement un plus dans les conditions de travail pour les agents sur place.

Mme BACQUET, pour le syndicat SATTMC-STT31, veut s'assurer que les objectifs de ce déploiement doivent bien être en priorité la protection des biens et des personnes. Le syndicat émettra un avis favorable si toutes les mesures citées dans le point 2 de la réglementation en matière de vidéoprotection sont pleinement respectées.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souhaite des explications. Quel dispositif est prévu pour informer les agents et particulièrement les nouveaux arrivants ? Les contrats sont souvent signés bien après la prise de fonction, aussi convient-il d'employer d'autres stratégies, par exemple : affichage vestiaire, salle de pause, entrée, etc...

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, propose une réflexion sur ce dossier. Le monde devient de plus en plus agressif. Le seul fait de voir écrit « *Établissement placé sous vidéoprotection* » participe à apaiser les esprits. Lorsqu'une personne est agressée et qu'elle informe son agresseur sur le fait qu'il est filmé et risque une plainte, cela a un effet calmant. La vidéosurveillance est préventive et permet de fait d'élucider beaucoup d'affaires. Cet outil est vraiment dans l'intérêt des salariés et pour leur sécurité.

Mme GRILLE, Directrice Générale des Solidarités, ajoute que cet outil est non seulement dans l'intérêt des agents mais également des résidents, puisqu'une intrusion a eu lieu en pleine nuit sur un établissement. Si la vidéoprotection avait déjà été en place, elle aurait permis d'aider les services de police à retrouver le déséquilibré qui cette nuit-là est rentré dans plusieurs chambres. Il y a un aspect dissuasif évident, mais aussi un aspect utile pour constater une infraction.

M. SENDRA, Directeur Centre Communal d'Action Sociale, explique qu'un petit complément au contrat de travail sera ajouté pour les nouveaux entrants. Cependant, considérant qu'ils peuvent ne pas avoir leur contrat le jour J, il sera fait un affichage sur site, par exemple un affichage vestiaire ou un panneau d'information classique. Il y en aura également à l'entrée de tous les sites concernés.

8. DECOSET : Transfert des agents

M. JUARES présente le dossier : le transfert du centre de tri de Toulouse Métropole au syndicat DECOSET. DECOSET est un syndicat mixte, un établissement public regroupant actuellement 8 EPCI. Ce syndicat mixte a été créé en 1993 et il emploie actuellement 78 agents techniques et administratifs, donc fonctionnaires territoriaux. Il gère également 200 personnes qui exploitent les installations de ce syndicat (des déchetteries compostières, des unités de valorisation et également des centres de transfert). Ce syndicat regroupe une population d'un million d'habitants et regroupe également dans son escarcelle 152 communes. Toulouse Métropole est loin d'être négligeable puisqu'elle représente pratiquement 80% des habitants au sein de ce syndicat.

Quelles sont les compétences de DECOSET ? Il n'a que la compétence traitement des déchets. Dans les différentes étapes de ce transfert, la direction a essayé d'être pédagogue avec ses agents. Pour un petit rappel historique, en 2021 ont été transférés des services comprenant les déchetteries compostières et les centres de transfert, ce qui représentait environ 45 agents. À ce moment-là, l'ensemble des agents travaillant sur ce centre de tri avaient été informés qu'en 2024, ce transfert vers DECOSET serait réalisé.

Le 27 mars, une réunion s'est tenue avec l'ensemble des organisations syndicales afin de donner une explication concrète sur la procédure de ce transfert et le 28 mars, une rencontre collective a été organisée avec l'ensemble des agents du centre de tri afin de leur expliquer les procédures et la méthode envisagée pour faire un transfert le plus souple possible. Durant la période du mois d'avril, des rencontres individuelles avec chaque agent ont permis à chacun de pouvoir exposer ses problèmes et les difficultés qu'il pourrait rencontrer dans le cadre de ce transfert. Ces rencontres individuelles ont eu lieu en présence de DECOSET, mais également en présence de personnes de la DMT.

Il est également prévu en septembre/octobre des réunions collectives avec le futur prestataire du centre de tri qui va être construit en 2025. En même temps, des ateliers sont organisés avec des agents des SoRH et de la DMT pour permettre à certains agents ayant quelques difficultés de pouvoir rédiger d'éventuels CV ou lettres de motivation, et leur présenter également les possibilités qu'ils ont de pouvoir candidater s'ils le souhaitent à des postes proposés par la collectivité.

Enfin, le 1^{er} janvier 2024 est la date à laquelle sera clôturée la fin du transfert de toutes les installations de traitement vers ce syndicat DECOSET et à laquelle le centre de tri de Toulouse Métropole sera pris en charge par leurs soins. La planification de ce transfert est présentée sur le document avec les dates clés qui le constituent, telles que définies ensemble par DECOSET et par Toulouse Métropole.

Janvier 2024 : transfert du centre de tri à DECOSET. Printemps 2025 : fermeture du centre de tri de Toulouse et mise en service du nouveau centre de tri à Bessières. En parallèle, les travaux de construction à Bessières démarrent dès cette année, de manière à ce que ce centre soit opérationnel au printemps 2025.

Ce centre de tri sera exploité donc par la société PAPREC dans le cadre d'un marché public défini sur une période de 4 ans ferme avec 2 années reconductibles.

M. RAZALI, pour le syndicat FO, indique avoir deux interrogations et un désaccord. La première interrogation concerne la date annoncée du 31 mars 2023 comme date butoir de reconnaissance d'une inaptitude pouvant conduire à un repositionnement au sein de la collectivité. Ainsi, tous ceux qui seraient reconnus inaptes après cette date ne seraient pas pris en charge au sein de Toulouse Métropole mais au sein de DECOSET : pourquoi ? Les agents concernés relevant administrativement de la collectivité jusqu'au 31 décembre prochain, cela ne semble réglementairement pas possible. Quelle est la base juridique sur laquelle repose cette décision ? En l'absence d'assise réglementaire, le syndicat FO souhaite qu'elle soit supprimée.

L'autre interrogation porte sur l'annonce d'une possible intégration des personnels dès 2025 au sein de l'entreprise privée du futur centre de tri. Cette décision, si elle était avérée, ne correspond pas aux annonces initiales et suscite de vives inquiétudes parmi le personnel concerné. Ce changement et les incertitudes qui en découlent ne peuvent qu'aboutir à un désaccord qui se matérialisera par un vote défavorable de la part du syndicat FO.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, rebondit sur la déclaration de FO. La date du 31 mars 2023 est donnée dans le document. Cependant, les conseils médicaux ont du retard. Il y a beaucoup de dossiers et les agents vont être impactés par ces retards. Il faudrait en tenir compte pour les dates butoir. Un agent n'est plus apte à son travail, mais avant que le Conseil médical ne le déclare inapte, il se passe un certain temps, ce qui peut être problématique.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, adhère à ce qui vient d'être dit concernant les agents inaptes. Par ailleurs, l'établissement DECOSET a mis en place une transition efficace, que ce soit avec les représentants syndicaux ou avec le personnel concerné par les transferts, avec plusieurs réunions collectives et individuelles. Par contre, SUD est très réservé sur la localisation du futur centre de tri à Bessières qui va bouleverser de nombreux agents dans leur quotidien, notamment via le transport. SUD met donc un point de vigilance sur les possibilités de mobilité, avant et après le transfert, des agents ne souhaitant pas ou ne pouvant pas se déplacer sur ce nouveau centre de tri.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, précise que dans la mesure où il n'y a pas de perte de rémunération, voire peut-être même de meilleurs avantages, l'UNSA ne s'opposera pas à ce dossier, mais soulève néanmoins un point de vigilance particulier sur le transfert à Bessières et les problèmes liés à la distance que les agents auront à parcourir pour rejoindre leur site géographique.

Mme BACQUET, pour le syndicat SATTMC-STT31, a également un point de vigilance concernant les agents ayant des contraintes personnelles, qui ne pourront pas accepter ce choix de déménager à Bessières. L'accompagnement pour les CV et les lettres de motivation n'est pas suffisant pour le syndicat SATTMC-STT31. Les agents doivent être rassurés et sûrs d'avoir à la clé un poste sur la ville de Toulouse ou sur la métropole.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, souligne qu'en 2019, la CGT s'était opposée en Comité Technique au transfert des déchetteries de Toulouse Métropole vers DECOSSET. À l'époque, le syndicat alertait entre autres sur les risques de privatisation, facilitée pour les agents. La direction s'était montrée rassurante, affirmant que ce n'était pas son objectif. Force est de constater aujourd'hui que les craintes de la CGT étaient fondées. Lors des discussions sur les transferts des agents du centre de tri, le syndicat a appris que DECOSSET, organisme dans lequel les élus de la métropole sont majoritaires, compte déléguer ce service à un prestataire privé, PAPREC, au début de l'année 2025. La CGT s'y oppose totalement et insiste pour garder l'ensemble des services de traitement des déchets au sein de Toulouse Métropole, comme l'autorise la loi. Et ce, d'autant plus que l'infrastructure du futur centre de tri de Bessières appartiendra aussi à Toulouse Métropole. La CGT votera donc contre ce transfert d'agents métropolitains vers DECOSSET, qui sert juste de bascule sur un an vers la privatisation.

M. JUARES, donne une précision par rapport à l'inquiétude des agents qui seraient amenés en 2025 à aller travailler à Bessières, mais surtout dans une entreprise privée. Les agents qui partiront chez PAPREC garderont leur statut de fonctionnaire et à tout moment, ils seront en capacité de revenir soit chez DECOSSET, soit chez Toulouse Métropole. Ils conserveront le statut de fonctionnaire, ils continueront à évoluer de la même manière, à prendre leurs échelons, etc. Ils pourront revenir sans perdre leur statut. Concernant les déplacements, il a été prévu sur la période de septembre-octobre des rencontres avec l'entreprise PAPREC, qui travaille effectivement sur cette problématique de transport entre les personnes habitant sur Toulouse qui se déplaceront sur Bessières. Cette problématique va donc être engagée et réfléchi à la fois par DECOSSET et par l'entreprise PAPREC.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, tient à préciser qu'une DSP n'est pas une privatisation. Il est important de rappeler que les agents gardent le statut de fonctionnaire.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, n'est pas certaine, par rapport à la loi de transformation de la fonction publique, que les agents puissent revenir. En cas de départ sur une délégation, avec la loi TFP de 2019, c'est une rupture conventionnelle.

Mme CHABAUD, Directrice Générale des Ressources Humaines, apporte quelques éléments de réponse complémentaires. Ce transfert de compétences est prévu de longue date dans le cadre du transfert de la gestion du tri des déchets et il se trouve effectivement qu'un peu plus d'un an après ce transfert, les modalités de gestion, le lieu de tri, changent du côté de DECOSSET, indépendamment de la volonté de la collectivité. Au final, les agents sont informés de cette évolution quasiment deux ans avant qu'elle n'arrive. Conjointement, la DMT et la direction générale des ressources humaines se sont engagées à accompagner au maximum et à encourager les mobilités pour les agents qui voient déjà que dans 2 ans, il sera problématique pour eux d'aller à Bessières. La collectivité redouble d'accompagnement pour qu'ils puissent d'ores et déjà bénéficier des mobilités internes à la métropole. Ils restent des agents métropolitains jusqu'à la fin de l'année, certains ont donc postulé sur des postes ouverts à la DMT ou ailleurs, d'autres à la BOP également. Cette anticipation leur permet de rebondir, mais cette mobilité volontaire n'est pas évidente pour certains. Elle est donc accompagnée par le SoRH de la DMT, ce qui doit permettre de réduire de façon drastique normalement le nombre d'agents qui vont d'une part être transférés à DECOSSET et au final, en 2025, devoir aller travailler à Bessières alors que c'est une vraie problématique pour eux.

Pour répondre à l'autre question sur les inaptitudes : de droit, tous les postes d'agents affectés au centre de tri sont censés être transférés. Parmi les occupants de ces postes, un certain nombre sont inaptes. Il a donc été convenu, dans l'intérêt des agents, qu'un certain nombre resterait à la métropole parce que les possibilités de repositionnement et de reclassement sont bien plus nombreuses à Toulouse Métropole qu'à DECOSSET. Le transfert toucherait normalement la totalité des postes, y compris ceux qui sont en inaptitude. Néanmoins, cet accord est favorable aux agents en inaptitude jusqu'au 31 mars. S'il y a ensuite de nouvelles situations, les agents concernés seront transférés à DECOSSET.

Les agents pourront candidater sur des postes vacants, ceux-ci étant nombreux. De plus, ils seront accompagnés jusqu'au 31 décembre et en 2024, ils continueront d'être informés, notamment des postes vacants à pourvoir en externe.

M. JUARES, précise qu'il y a aujourd'hui des agents de Toulouse Métropole ayant postulé pour travailler chez DECOSSET, cela va dans les deux sens. Il s'agit des mêmes conditions statutaires. Des agents de Toulouse Métropole sont partis travailler chez DECOSSET et vice versa, notamment des agents en déchetterie.

M. REFUTIN, pour le syndicat FO, souligne que la tournure prise par le dossier avec l'arrivée de PAPREC oblige collectivement à être un petit peu précis dans l'information qui va être donnée aux agents. Première chose, un transfert de compétences n'a rien à voir avec un détachement. Un détachement peut se refuser, un transfert de compétences est de fait. Donc laisser à penser aux agents qu'ils pourraient demain à leur libre choix revenir au sein de la collectivité est illusoire. Ils auront toutes leurs chances de candidater au sein de la collectivité comme tout autre personne qui souhaiterait le faire, c'est déjà le premier point sur lequel il faut être précis au regard des enjeux. Le deuxième, sur lequel il y a un désaccord de fond et de vision, c'est sur la situation des inaptitudes. Si la collectivité doit effectivement transférer un nombre de postes, un agent inapte sur ledit poste ne fait pas partie du transfert et donc ce qui pourrait apparaître comme une vision bienveillante pour nos collègues ne l'apparaît pas pour le syndicat. Pourquoi ? Parce que la collectivité se désengage de la gestion administrative d'un agent avant son transfert effectif. Et c'était le sens de la déclaration de M. RAZALI, c'est quelque chose qui n'est réglementairement pas possible. La collectivité a l'obligation d'accompagner et de repositionner un agent reconnu inapte tant qu'elle en a la gestion administrative, c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2023. Voilà les 2 sujets sur lesquels il est important de pouvoir en cas de désaccord, communiquer très clairement auprès des agents.

Mme MAZIÈRES, Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales, répond sur le caractère irrévocable du transfert et sur l'absence de choix laissée aux agents. La communication a été très claire lors des échanges avec les agents sur ce point.

Il y a un temps de transfert de compétence obligatoire sur lequel le préfet il y a quelques années avait accepté de surseoir et qui se met en œuvre au 1^{er} janvier 2024. Lors d'un transfert de compétences, le transfert de personnel est automatique et effectivement, non révocable. Les agents n'ont pas de droit d'option et ne peuvent exercer de droit de retour, c'est le cadre juridique. L'information a été donnée et posée clairement lors de la réunion organisée par DECOSSET et la DMT à l'intention de l'ensemble des agents.

Sur la question de la gestion des agents inaptes de la même façon, il y a un malentendu. L'accord avec DECOSSET sur les agents inaptes au 31 mars, quand leur dossier a été instruit, était de pouvoir faire bénéficier ces agents-là d'une possibilité de rester dans les effectifs de la collectivité, considérant que les possibilités de reclassement étaient plus importantes. Quant aux agents inaptes après le 31 mars, ils ont vocation, s'ils ne sont pas reclassés ou repositionnés avant le délai du 31 décembre, à être transférés, ce qui n'exonère pas la collectivité de sa responsabilité de rechercher activement des repositionnements, et c'est bien le sens des échanges avec DECOSSET. C'est le sens du message apporté aux agents : la collectivité ne se désintéresse pas, bien au contraire, des situations d'agents, soit inaptes après le 31 mars, soit en difficulté identifiée, qui ne pourraient donc pas basculer sur le site de Bessières en 2025. L'accompagnement mis en place au niveau du SoRH de la DMT, avec l'appui de la DGRH, va bien dans ce sens-là.

M. REFUTIN, pour le syndicat FO, souligne que la communication faite envers les agents était claire. Ce sont les échanges d'aujourd'hui et la restitution à venir qui inquiètent FO. Concernant le sujet de l'inaptitude, ce que dit Mme MAZIÈRES est légèrement différent de ce qui est écrit dans le dossier, à savoir que les agents déclarés inaptes à compter du 31 mars 2023 ont donc vocation à être transférés. Or, si le syndicat FO a bien compris, les agents reconnus inaptes après cette date seront traités comme tout agent potentiellement reconnu inapte dans la collectivité, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023. Cela diffère de ce qui est écrit.

Mme MAZIÈRES, Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales, explique que la mention était sous-entendue, même si elle n'apparaissait pas. Il convient cependant de rappeler malgré tout que sur ce point, la collectivité a certes une obligation de moyen, mais pas une obligation de résultat.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorable du syndicat UNSA ; voix défavorables des syndicats FO, CGT, SUD, SNUTER-FSU et SATTMC-STT 31.

9. Expérimentation nouvelle organisation horaires d'ouverture des bibliothèques

M. TACHEAU, Directeur Lecture Publique et Bibliothèques, présente le dossier. Il reprend le premier document distribué pour le CST de mars auquel, suite au dialogue et aux échanges, des compléments d'information ont été rajoutés. Les bibliothèques sont mobilisées, elles essaient d'être le plus possible en réponse à la fois aux besoins

des usagers, à la fois aux injonctions, aux demandes de la tutelle, notamment sur les questions de l'énergie et de l'adaptation aux contraintes climatiques. Donc, le premier enjeu auquel la collectivité souhaitait répondre par cette expérimentation était de mieux satisfaire les usagers qui sollicitent beaucoup par courrier la direction après chaque période de fermeture l'été ou à Noël. Les usagers se plaignent d'avoir des bibliothèques de proximité peu ouvertes puisqu'en 2022, il n'y avait qu'une seule bibliothèque de quartier qui s'ouvrait de manière tournante sur tout le territoire.

C'est donc en se saisissant de ce dossier que la direction a essayé de rechercher un nouveau modèle et une plus grande satisfaction pour les usagers. Ces nouvelles modalités d'ouverture ont pour but de maintenir la continuité d'accès aux collections, aux services en proximité. Cette ouverture n'est pas que quantitative, mais aussi qualitative, l'idée était donc de pouvoir sur l'ensemble du réseau, harmoniser et créer une continuité entre les bibliothèques du centre et les bibliothèques dans les quartiers.

Pour résumer, il a été proposé de modifier les horaires d'été pour assurer une continuité d'ouverture beaucoup plus grande. Une troisième strate de bibliothèques de secteur représentant les grosses bibliothèques est créée. La direction entend faire un effort pour que ces bibliothèques soient ouvertes le plus souvent possible et soient les référents en territoire, notamment au mois d'août. Les jalons à retenir sont l'élargissement et l'harmonisation des ouvertures l'été et un élargissement des bibliothèques à la fin de l'année afin de garantir un accès aux collections et aux services entre Noël et le jour de l'an car il s'agit d'une période de forte affluence potentielle.

La proposition suivante est d'adapter les horaires d'ouverture des bibliothèques en vacances scolaires et en petites vacances. Il existait une difficulté pour maintenir les fermetures horaires à 19 heures en raison des cycles de congés des agents et il a été décidé d'équilibrer et de fluidifier cette situation en actant la fermeture des bibliothèques à 18h00 pour cette période.

Il a également été proposé que la bibliothèque Cabanis soit ouverte de 13h00 à 19h00 l'été. La bibliothèque d'étude du patrimoine dans une logique de continuité sera plutôt ouverte le matin de 10h00 à 16h00 car c'est une bibliothèque peu fonctionnelle en termes de climatisation et de température l'été. L'ouverture sera donc concentrée le matin, permettant d'assurer une continuité entre les deux bibliothèques du centre. Quant aux bibliothèques de quartiers, une césure a été mise au centre entre 13 heures et 15 heures. Ensuite, sur les petites vacances scolaires, toutes les bibliothèques de quartier fermeront à 18h00.

L'idée était d'avoir une proposition qualitative et maximaliste pour les usagers, mais réduisant au maximum la contrainte et les impacts sur agents et leur permettant d'être bénéficiaires en termes de d'attribution des congés. Dans cette dynamique là, une gestion des congés commune à l'ensemble des bibliothèques a été mise en place, ce qui n'était pas le cas auparavant. Cela a permis de ne refuser aucune demande. Tous les congés des agents ont pu être acceptés grâce à la flexibilité de cette nouvelle gestion. Le leitmotiv de la direction est d'essayer de contrôler, de maîtriser les contraintes individuelles tout en maximisant l'apport collectif et le partage du poids, de la charge collective afin qu'il y ait un réel bénéfice pour l'usager.

M. ROUPIE, pour le syndicat FO, tient à rappeler quelques éléments de contexte importants. Le CHSCT Ville de Toulouse a réalisé un questionnaire sur les conditions de travail à l'intention des agents de la direction de la lecture publique et des bibliothèques entre le 23/11/2022 et le 15/12/2022. FO rappelle à l'attention du CST quelques chiffres issus des résultats du questionnaire. 53% des agents interrogés considèrent ne pas avoir assez de temps pour remplir leur mission en interne. 85% d'entre eux s'estiment souvent interrompus dans leurs tâches. 92% des répondants demandent plus de flexibilité horaire. 61% considèrent que leur volume horaire de travail est déséquilibré.

Autre élément de contexte, il y a un peu plus d'un an, la direction par intérim a fait le choix de réduire drastiquement le nombre de plannings pour les agents de la médiathèque, passant de 14 à 2 plannings. Grâce à un dialogue social qualitatif avec la direction générale adjointe et le directeur général des services, le nombre de 4 plannings a finalement été retenu.

Dernier élément de contexte : en date pour le mois interrogeant, un questionnaire intitulé *Vos habitudes en bibliothèque*, à l'intention des usagers, est actuellement en cours de diffusion. La question numéro 8 interroge l'usager sur une ouverture après 18 h. Il est indiqué dans le rapport présenté aujourd'hui que les usagers se plaignent régulièrement de l'absence de coordination des ouvertures et de la trop large fermeture des bibliothèques l'été et de la fermeture de la médiathèque Cabanis durant les congés de Noël. FO souhaite savoir sur quel élément objectif et quantifié se base ce constat. Une enquête, un sondage ont-ils été réalisés ? Si oui, sur quelle période et auprès de combien d'usagers ? Pour FO, s'appuyer sur la seule mobilité des agents sur tout le réseau de lecture publique pour assurer l'ouverture des bibliothèques semble être une mesure bien trop limitée. Quand on parle de service public, il ne faut jamais oublier que derrière ces mots, il y a toujours des agents avec lesquels les usagers tissent un lien de confiance et donc de proximité. C'est pourquoi pour FO, le fait de faire bouger ces agents d'un établissement à l'autre semble contraire à l'objectif de proximité recherché puisque le lien humain et souvent personnalisés entre agents du service public et usagers sera perdu.

La modification des horaires d'ouverture devrait également impacter les horaires de travail des agents du SEML (service d'entretien des locaux) qui assure la propreté des locaux aussi dans les bibliothèques. Bien qu'il ne s'agisse pas d'agents de la direction LPB, FO regrette l'absence de mention dans le dossier des agents chargés de l'entretien des locaux.

Deux questions se posent : le SEML a-t-il été informé de ces modifications horaires ? Les cycles horaires des agents du SEML seront-ils impactés ? Pour conclure, pour FO, la création de postes, le recrutement, une réelle valorisation des compétences des agents demeure les leviers qui permettront d'assurer la continuité de service public tant recherchée. Parce que la position de FO reste pragmatique et objective, le syndicat s'abstiendra sur ce dossier dans l'attente de la fin de la période d'expérimentation et des conclusions qui en seront tirées.

Mme FAGEDET, pour le syndicat SATTMC-STT31, indique que le syndicat attend de cette expérimentation, qui est une demande exprimée par les usagers, de voir si cette nouvelle organisation répond à de réels besoins. Un des éléments de l'évaluation devra reposer sur des indicateurs mesurables avec le pourcentage de fréquentation des usagers. C'est pourquoi le syndicat s'abstiendra.

Mme CALLEJON, pour le syndicat CGT, souligne que dans le projet initial présenté aux agents il était fait mention des préconisations du rapport Orsenna de 2018 intitulé « *Voyage au pays des bibliothèques, lire aujourd'hui, lire demain* » commandé par le Président de la République. Cette mention était utilisée pour justifier la réflexion autour des modifications des horaires d'ouverture des équipements sur les vacances scolaires et dont la collectivité a d'ailleurs repris une partie de l'intitulé du point 3.1 : *Ouvrir mieux*.

La CGT déplore que cette mention ait disparu du document présenté aujourd'hui.

Sont cités notamment 2 points corrélés, à savoir :

- Mieux répondre à la demande des usagers.
- Adapter les horaires d'ouverture au rythme de vie des habitants.

Le rapport Orsenna préconise, en page 53, d'effectuer une étude pour adapter les ouvertures des équipements au rythme de vie des habitants. Or, à ce jour les représentants syndicaux n'ont pas eu connaissance d'une telle étude. De même, la collectivité indique répondre à la demande des usagers. Les syndicats n'ont, là non plus, aucun retour de ces demandes, ni aucun indicateur. Et lors de la rencontre de l'administration avec les organisations syndicales du 18 avril, celle-ci a reconnu qu'il s'agissait davantage d'un ressenti des élus que d'un nombre important de plaintes d'usagers mécontents.

Sur ce rapport Orsenna, il est également préconisé, en page 52, une ouverture hebdomadaire de 50 heures pour les bibliothèques des villes de plus de 100 000 habitants. La Bibliothèque de Toulouse est actuellement sur une ouverture de 55 heures hebdomadaires, du lundi au dimanche. Ce rapport invite également les établissements à développer des services 24h/24h afin de s'adapter à la diversité de rythme de vie des habitants, ce qui est déjà le cas actuellement avec l'automatisation des retours ainsi que les e-services proposés.

Concernant toujours l'adaptation des horaires d'ouverture au rythme de vie des habitants, la CGT ne comprend pas quelle raison justifie la fermeture de certains équipements le matin sur certaines vacances scolaires.

Il est évoqué en page 1 du document que ces modalités d'ouverture ont vocation, notamment, à accueillir les publics vulnérables en conformité du Plan Climat de la collectivité. Pourquoi alors fermer les plus grands équipements, identifiés pour beaucoup d'entre eux comme établissements publics ressources, les matins des vacances de Noël. Fait-il moins froid le matin pendant les périodes hivernales ?

Dans le document complémentaire, il est indiqué que les nouveaux horaires d'ouverture pendant les congés scolaires visent à mieux les harmoniser. Or la CGT a du mal à comprendre quelle sera la plus-value en matière de lisibilité pour les usagers puisque, par exemple, les horaires de toutes les semaines de congés scolaires sont différents : vacances d'été différentes des vacances de Noël, différentes des petites vacances scolaires.

Concernant les conditions générales d'une telle modification, en page 2, il est indiqué que, dans le cas de jour isolé entre un jour férié et un jour de fermeture, la bibliothèque sera fermée. Aucune précision n'est apportée concernant le temps dû pour les agents : travailleront-ils dans les espaces internes et quelque soit le jour (samedi ou dimanche inclus) ? Devront-ils le poser en congés ? Devront-ils le rattraper et quelles en seront les modalités ?

En page 1 du document complémentaire, ces modifications sont justifiées par la simplification des plannings de la Médiathèque José Cabanis. La CGT rappelle que l'un des constats de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche lors de leur audit réalisé l'année dernière, était l'absence d'outil spécifique. Intégrer la mobilité de tout le personnel des 22 équipements de la ville ne paraît pas relever d'une simplification des procédures, déjà très lourdes, actuellement sans outil adéquat.

Il n'est pas fait état du traitement de la semaine de fermeture annuelle en août pour la Médiathèque José Cabanis. Les jours et horaires des agents, jusqu'ici codés en semaine administrative, c'est-à-dire du lundi ou vendredi, seront-ils modifiés ou cette semaine sera-t-elle intégrée dans les cycles présentés dans le document complémentaire ? Rien à ce sujet n'est abordé dans les documents et incite la CGT à penser qu'elle sera fondue dans ces cycles. Si tel est le cas, intégrer un samedi sur cette semaine, d'une part ne paraît pas justifié puisque la bibliothèque n'est pas ouverte au public, et d'autre part, influe sur les rotations des week-ends de tout le reste de l'année.

Cela ne permet notamment pas la rotation des week-ends les plus demandés par les 4 groupes d'agents puisque celui de Noël par exemple sera imputable au même groupe 3 années consécutives, alors que le système actuel permettait une rotation des groupes d'une année sur l'autre.

Le point 3 « *Impacts sur les agents* » du document complémentaire mentionne que la fermeture des bibliothèques de quartier à 18h en semaine permet de réduire le nombre de sortie à 19h15 lorsque l'effectif est de 50 %, les agents

sortant tous les jours à 18h15. Il semble que la même problématique se pose également à la Médiathèque José Cabanis qui ouvrait jusqu'ici les étés jusqu'à 18h et dont les horaires ont été modifiés pour ouvrir une heure de plus. Comment sera donc appliquée la règle des effectifs présents à un tiers minimum ? Par groupe, dans la globalité des agents de la Médiathèque ?

Toujours concernant l'impact sur les agents, considéré comme minime voire inexistant, les documents fournis semblent se contredire sur le point suivant :

- Sur la page 2 du document complémentaire, il est noté que les modifications des horaires d'ouverture pendant les congés scolaires permettent : « *d'assouplir la règle du 50 % d'effectif présent pour les petites vacances scolaires et de 30 % pour les congés d'été* ». Or, sur la fiche d'impact, il est écrit : « *La règle des 50 % d'effectifs présents durant les petites vacances et d'un tiers minimum durant les vacances d'été reste de vigueur* ». Le syndicat CGT ne comprend pas bien : s'agit-il de l'assouplir ou de la conserver ?

La semaine de fermeture entre Noël et le jour de l'an de la Médiathèque José Cabanis et de la Bibliothèque d'Etude et du Patrimoine était l'une des deux seules semaines où les agents pouvaient poser des congés sans qu'on ne leur en interdise la pose. A titre d'exemple, la Médiathèque José Cabanis ne comptait qu'une dizaine de présents sur un effectif de plus de 100 personnes l'année dernière. Cette semaine était un poumon de respiration au moment des fêtes de fin d'année pour tous les agents et elle leur est retirée.

Par ailleurs, cette semaine permettait également de solder les congés annuels sur un mois tendu, une fin d'année civile et des contraintes de services publics pouvant amener à les refuser et donc à les perdre.

La collectivité institue une mobilité de tous les agents de la bibliothèque quel que soit leur établissement, leur territoire et que leur bibliothèque soit ouverte ou non mais les modalités d'exécution n'en sont pas précisées : le temps de transport (la ville de Toulouse a l'un des plus grand réseau de bibliothèques municipales de France) ; le financement du transport ; sur quel type d'accueil les agents devront-ils intervenir (cela peut-il inclure les accueils de groupe, des animations et dans ce cas, comment dégager du temps en interne pour les préparer dans un planning déjà saturé par les propres animations et accueils de sa bibliothèque ?) ; les formations nécessaires à l'accueil dans certains établissements spécialisés (par exemple la Bibliothèque d'Etude et du Patrimoine) ; la prise en compte des contraintes des agents une fois leur journée terminée.

La collectivité justifie cette mobilité des agents en promettant de limiter le refus des congés et ce fameux assouplissement des règles tout en conservant les règles d'effectifs présents. Si cette mobilité permet plus de facilité, pourquoi donc conserver ces règles ?

Cette « mobilité » ne permettra pas non plus de faire face à la dernière semaine d'août, qui compte, avec ces modifications, un dimanche travaillé supplémentaire. Les bibliothèques sont encore en période de congés scolaires, les enfants ne sont pas encore rentrés à l'école, les week-ends complets (samedi + dimanche) sont interdits de pose de congés et les agents des bibliothèques de quartier ne pourront pas pallier cette fois-ci un manque d'effectif de la Médiathèque José Cabanis puisque le dimanche n'est pas prévu dans leur cycle de travail. Cela a donc un nouvel impact sur les agents travaillant ce week-end-là qui n'existait pas précédemment.

Enfin, après calcul, la GGT a estimé que le gain pour les usagers représentait seulement 45 heures d'ouvertures supplémentaires sur toute l'année 2023 soit même pas une heure supplémentaire par semaine au prix d'une réorganisation qui impacte la vie professionnelle et personnelle de tous les agents.

Le syndicat terminera en rappelant une phrase encore malheureusement retirée du texte initial présenté aux agents et qui citait une mention du rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche, ayant fait un audit de la situation de la Direction de la Lecture publique à Toulouse : « *grâce à cette politique, à l'implication et à la compétence des équipes, les bibliothèques municipales toulousaines proposent des collections riches et diversifiées, des services innovants, des horaires d'ouverture relativement larges* ».

Dans un contexte social compliqué (mise en place des 1607h, projet Proxima, organigramme en perpétuel mouvement), des équipes usées et en souffrance, comme l'a révélé également ce rapport, la CGT demande aujourd'hui et avec des arguments étayés, chiffrés, étudiés et factuels, quelles sont les raisons d'une telle modification, qui impactera le personnel durement alors même que l'implication des équipes a été mise en lumière par le Ministère de la Culture lui-même.

Pour toutes les raisons évoquées, la CGT votera contre ce projet.

M. BERINGUER, pour le syndicat UNSA, indique que lors de la réunion de présentation du projet d'expérimentation, M. TACHEAU a laissé entendre l'éventualité d'une marche arrière si le fonctionnement de ce plan ne se révélait pas être bénéfique pour la ville et pour les usagers. Qu'en est-il vraiment ? Est-il prévu autre chose ou éventuellement de revenir aux horaires qui étaient déjà en place ?

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, souligne que l'objectif de la collectivité est d'ouvrir mieux durant les congés scolaires. Lors des présentations, l'impact de ce changement d'organisation des vacances scolaires sur les agents des bibliothèques a été chaque fois minimisé.

Pourtant, les agents des grandes et des petites bibliothèques n'ont pas forcément la même vision :

Sur le recours ponctuel à la mobilité :

Pour les agents des petites bibliothèques qui vont renforcer les équipes sur les 5 bibliothèques ouvertes, ils devront bouger, être mobiles pendant les vacances d'été (4 semaines), mais aussi sur les vacances de Noël pour les 14 bibliothèques de quartier fermées.

La mobilité représente pour beaucoup une contrainte importante : les territoires étant assez vastes, certains agents vont devoir se déplacer à l'autre bout de la ville. De plus, cela demande à ces derniers une capacité d'adaptation importante sur des fonctionnements qui ne sont pas toujours identiques.

Sur l'ouverture à Noël :

Contrairement à ce soutient l'administration, les agents ayant vécu des ouvertures sur les périodes de Noël depuis plusieurs années, ont pour constat que cette période n'attire pas les usagers. Cette décision d'ouverture amène une perte de sens au niveau de l'utilité, qui se rajoute à la crainte de multiplier les difficultés de pose de congés que connaissent déjà les agents tout au long de l'année, liées aux contraintes du pourcentage d'agents devant être présents chaque jour d'ouverture.

Pour le syndicat SUD, une ouverture à Noël doit aller de pair avec une offre culturelle, des animations spécifiques qui attireront le public dans ces lieux qui sont, durant ces périodes, souvent désertés.

Pour le syndicat SUD, une politique d'embauche serait le moyen d'ouvrir plus avec un impact moindre pour les agents et permettre au pool de volants déjà existant une prise d'air appréciable tout en optimisant leur efficacité sur les remplacements.

Enfin, il paraît indispensable d'être clair sur le rôle de chacun dans ce nouveau fonctionnement : qui gère les remplacements au jour le jour ? Qui est responsable hiérarchique ?

Sur l'accueil des plus démunis :

L'accueil des plus démunis fait partie de l'objectif clairement affiché de la collectivité, le syndicat SUD se réjouit de cette vocation sociale d'un lieu culturel, même s'il se demande dans quelle mesure les agents des bibliothèques sont formés à cet accueil qui peut s'avérer parfois délicat et dans quelle mesure les locaux sont adaptés (espace...).

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, rappelle que le projet proposé l'est à titre expérimental, et qu'il va donc nécessiter qu'une communication soit faite auprès des usagers. En cas de retour en arrière des modalités d'ouverture, comment le leur expliquer ? La crainte du syndicat est que cela soit très mal perçu par les usagers.

M. TACHEAU, Directeur Lecture Publique et Bibliothèques, souligne l'importance et la quantité des questions. Il y a beaucoup d'opinions et il est important qu'elles puissent être exprimées de façon à nourrir les réflexions de chacun. M. TACHEAU met en avant le fait qu'il s'agit d'une expérimentation et que rendez-vous est pris pour un bilan en mars 2024. En cas de retour en arrière, cela signifie que de toute façon, la proposition n'a pas trouvé son public. Personne ne va s'en plaindre puisque le public ne sera pas lésé : si l'on décide de revenir à une situation de point de départ, c'est que le public n'est pas venu.

En parlant de cette expérimentation, un travail rapproché a été effectué avec les équipes, avec les agents. Il y a un groupe de travail autour du temps de travail, ce qu'on appelle le groupe de travail horaire et temps, qui en parallèle, travaille aussi sur la question des impacts des 1607 heures, la question des rythmes de travail, la question des groupes ABCD, etc. La direction est en train de réfléchir à l'adaptation de son fonctionnement et à l'amélioration des conditions de travail des agents. C'est une expérimentation, dont le succès où l'échec seront étayés au mois de mars, ce qui donnera suffisamment de temps en cas d'opposition pour communiquer auprès du public pour les périodes d'été et d'hiver 2024, mais également pour que les agents prennent leurs congés en connaissance de cause.

Pour répondre de manière plus concrète sur ce qu'il se passe en ce moment, les agents ont aujourd'hui tous posé leurs congés, ils ont tous été affectés en remplacements dans la mobilité pointée par les représentants du personnel. Ils ne traversent pas la ville, il y a une vraie réflexion par secteur, par zone d'influence. C'est aussi une manière de se préparer et de réfléchir à ces solidarités, à cette mobilité qui sera sans doute nécessaire dans le cadre de Proxima. Les métiers, le travail à opérer dans une bibliothèque plutôt qu'une autre, sont quand même très proches, surtout l'été. Il ne s'agit pas d'un champ de sur-spécialisation où l'on demande à un agent des quartiers de venir communiquer un incunable ou un manuscrit dans la bibliothèque d'étude et de patrimoine.

Tout cela participe de la connaissance et des interactions qui sont très faibles et peu nombreuses sur le réseau entre collègues et entre bibliothèques. Pour donner un petit élément chiffré sur la méthodologie, il existe un besoin entre 8 et 12 personnes, qui vont être implantées dans les 5 bibliothèques ouvertes pendant cet été. Donc, si l'on rapporte ces 8 à 12 personnes aux 14 bibliothèques fermées, cela fait moins d'une personne par bibliothèque fermée. Il existe donc un vivier de personnes assez disponibles, qu'il n'a pas posé problème d'affecter sur les bibliothèques qui resteront ouvertes.

Pour répondre à une question qui peut être posée préalablement, cela ne se fait pas sous l'angle du volontariat. Les agents sont affectés et ensuite les responsables des bibliothèques vont aller inscrire au tableau du service public les personnes, en regardant la proximité et en veillant aussi à ce qu'elles ne fassent pas une heure par-ci, une heure par-là. Les agents ne sont pas affectés moins d'une demi-journée et le plus généralement en journée complète.

En plus de ces 8 à 12 personnes, il y a un besoin de soutien maximal de 4 personnes qui viennent du centre sur la périphérie pour travailler en quartier depuis Cabanis et depuis la bibliothèque d'études et patrimoine. Donc il y aura un besoin entre 8 et 16 personnes en temps instantané pour ouvrir. Il n'y a pas pour l'instant de retour négatif. Aucun agent affecté n'est venu faire le siège du bureau de son responsable pour protester. Chacun est affecté à

proximité de sa bibliothèque, de son secteur. La direction ne voit pas d'insatisfaction ou d'injustice, ni de difficultés criantes remontées par l'ensemble des 123 personnes affectées en quartiers, ce qui est plutôt positif. Cette expérimentation se révèle être mise en route sans heurt particulier. Elle est suivie par un groupe de travail pour surveiller son évolution.

Depuis 8 mois, beaucoup de choses ont été faites. Une enquête usagers sera menée et viendra étayer des propositions où l'affinement des propositions déjà existantes pour 2024.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, met l'accent sur la recherche d'équilibre entre le service au public et le bien-être des agents par le biais de cette expérimentation.

Mme CALLEJON, pour le syndicat CGT, précise que les agents des bibliothèques sont également en recherche de service public. Elles sont ouvertes du lundi au dimanche, jusqu'à 19 heures la plupart du temps, et 18 heures le dimanche.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix défavorables des syndicats CGT et SNUTER-FSU ; abstentions des syndicats FO, UNSA, SUD et SATTMC-STT31.

10. Expérimentation création de cycles de travail pour la régie propreté

M. NONE, Directeur du Pôle Centre, présente le dossier, qui concerne l'organisation du temps de travail des agents propreté du pôle Centre. En quelques mots, qu'est-ce qui motive cette proposition de modification du temps de travail ? Elle est liée à l'organisation du nettoyage du centre-ville le samedi et le dimanche. Aujourd'hui, celui-ci est assuré par une équipe qui travaille tous les week-ends, une équipe constituée de 50 agents, à laquelle on adjoint une équipe complémentaire d'agents volontaires issus des cycles de semaine. Ce fonctionnement dure depuis environ une dizaine d'années. Au fil des ans, le constat a été fait que de moins en moins de volontaires souhaitent étayer cette équipe de week-end. À ce constat d'agents de moins en moins mobilisables s'ajoutent les exigences d'entretien de ces espaces en hyper centre qui sont de plus en plus fréquentés, pour lesquels les usages sont aussi de plus en plus importants en lien avec l'événementiel, les manifestations, etc. De nouveaux quartiers poussent : pour n'en citer que deux, la ZAC de la Cartoucherie et la grande rue Saint-Michel.

La collectivité est donc face à un besoin de service public beaucoup plus important en matière de nettoyage et elle se devait de proposer des solutions pour mettre les moyens face à ces besoins. Plus concrètement, il est proposé de faire appel non plus sur la base du volontariat, mais de façon organisée, planifiée et systématique à tous les agents propreté qui travaillent en semaine. Pour donner un ordre de grandeur, cela permettrait de disposer non pas d'une vingtaine d'agents, mais plutôt d'une quarantaine. Cela semble mieux calibré pour répondre aux besoins précédemment argumentés.

Cette proposition a été présentée aux agents et aux représentants du personnel. L'une des réactions a été de pouvoir se faire remplacer librement. C'est cet aspect un peu atypique de remplacement possible dans un cycle qui a finalement amené la direction à proposer une expérimentation d'un an où les agents auront effectivement la possibilité de se faire remplacer par un collègue qui remplit les mêmes missions. Quelques critères permettant d'objectiver l'efficacité de cette expérimentation ont été identifiés. L'un d'entre eux paraît essentiel : s'assurer que le taux de présence est satisfaisant à l'embauche afin de ne pas se retrouver au pied levé sans agent pour faire démarrer les équipes. Un autre indicateur est de regarder quels sont les agents volontaires pour remplacer leurs collègues et d'observer combien ils font de remplacement par an, ceci afin de s'intéresser également à l'aspect sécurité et accident de service, qui est à corrélérer avec le nombre de week-ends travaillés par agent.

M. REFUTIN, pour le syndicat FO, pose quelques mots sur un dossier ayant occupé le dialogue social entre la DGRH, le pôle Centre et les organisations syndicales pendant de nombreux mois. Ce dossier était plutôt mal embarqué dans les propositions initialement faites. L'idée était de voir comment répondre à ce besoin de service public sans venir dégrader les conditions de travail des agents, dont la pénibilité du métier n'est plus ici à prouver. Au fur et à mesure de ces semaines de discussion, FO a identifié quatre sujets qui posaient problème dans la proposition initiale. Le premier sujet était effectivement la liberté pour les agents d'être remplacés sans impacter le volume d'agents venant travailler le week-end. Le deuxième sujet était la rémunération de ce travail de week-end, qui n'avait pas bougé depuis 2009. Le troisième sujet concernait les horaires de travail spécifiques du week-end et le quatrième sujet, qui n'est pas négliger, visait l'impact de ce futur mode de fonctionnement sur les équipes de semaine et sur la propreté en centre-ville de Toulouse.

FO a pour sa part organisé trois réunions d'information à l'intention des personnels concernés et si le constat initial était partagé par tous, la méthode ne faisait pas du tout l'unanimité auprès des agents. Le syndicat a écrit à la direction pour lui faire part d'un certain nombre de propositions, parce qu'au-delà de s'opposer, il faut aussi savoir proposer. La situation s'est améliorée, en tout cas sur la ligne rouge pour le syndicat FO, qui était ce cycle rigide

imposé aux agents, ainsi que pour le deuxième sujet, celui de la rémunération, avec une proposition de rémunération de travail de week-end évolutive en fonction du nombre de week-ends effectués.

La question des horaires a elle aussi fortement diminué puisqu'elle ne concerne qu'une partie des agents qui auront ces week-ends à effectuer. De plus, ce sera par effet de rotation donc elle les impactera moins.

Restent deux sujets sur lesquels FO a encore quelques interrogations. L'une s'adresse au pôle et l'autre s'adresse à la direction générale des ressources humaines, ou peut-être plus particulièrement au président de séance. Concernant le pôle, l'inquiétude demeurant malgré tout à ce jour est l'impact pour les équipes de semaine. En effet, 220 agents proprement sont concernés. 41 agents volontaires par week-end, cela fait donc 82 agents absents chaque semaine. Celui qui aura sa récupération post week-end et celui qui aura sa récupération pré week-end. Cela va donc toucher de plus d'un tiers les effectifs en semaine. FO a sur ce sujet-là une réelle inquiétude de dégradation du service public rendu sur les jours de semaine et souhaiterait donc que l'impact de cette réorganisation sur l'état de propreté en semaine fasse partie des critères. Il sera analysé au bout de l'expérimentation.

La seconde interrogation concerne la rémunération de ces agents, soit 113 euros brut. Celle-ci n'a pas bougé depuis maintenant une quinzaine d'années. FO souhaite que des discussions puissent, sans engagement de résultat à ce jour, être entamées le plus rapidement possible sur ce sujet.

Mme BACQUET, pour le syndicat SATTMC-STT31, pose la question suivante : comment la direction va-t-elle préserver l'équilibre entre les besoins de service et la vie personnelle des agents ? Pourquoi imposer une nouvelle organisation alors que l'ancienne, qui reposait sur la base du volontariat est fonctionnelle ? Selon la direction, il manquerait des volontaires sur les heures supplémentaires du week-end. Jusqu'à ce jour, il n'y a aucune véracité sur ces dires, malgré la demande formulée par le syndicat pour connaître les chiffres. En imposant ce cycle de travail, il va y avoir bien sûr des répercussions sur la vie personnelle des agents et un manque à gagner pour ceux qui s'appuyaient sur le volontariat, le paiement des heures supplémentaires. Comment peut-on engager aussi la responsabilité des agents pour l'organisation du planning des week-ends ? Ils doivent se débrouiller entre eux. Pour le syndicat SATTMC-STT31, cela ne peut pas fonctionner. Les agents ne veulent pas de cette nouvelle OTT les obligeant à travailler le week-end.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, constate que le dossier part de prérequis infondés puisqu'il est mentionné que le contingent est de 50 agents travaillant pour le VSD. Pourtant, le dernier organigramme présenté en Comité Technique prévoyait une consistance d'équipe de 61 personnes. Ainsi, il est dit que le VSD ne peut fonctionner ainsi, mais l'on peut douter de cette inefficacité puisque les équipes sont en sous effectif depuis longtemps. De plus, la direction dit ne pas avoir assez de volontaires de l'équipe semaine pour faire les week-ends. Pourtant, SUD a rencontré plusieurs agents qui ont dit postuler sur les vacances du week-end sans être retenus. Cette réorganisation donne le sentiment d'une volonté d'économie de la part de la collectivité. Ainsi, puisque les agents du week-end coûtent cher (VSD + Heures supplémentaires), une autre solution est imposée à des agents qui vont subir cette économie.

La direction ouvre la possibilité aux agents de pouvoir se faire remplacer par un collègue volontaire. Si l'intention est louable, elle est quasi irréalisable dans la réalité et périlitera certainement très rapidement au constat du casse-tête que va représenter la gestion des plannings et des obligations de repos.

Enfin, SUD demande qu'à travail égal, il y ait un salaire égal et que la prime attribuée aux agents du VSD soit identique à celle proposée aux agents de semaine travaillant le WE. En effet, si cette prime avait été négociée pour compenser la mobilisation de ces personnels tous les week-ends, elle profite à des agents volontaires. Il paraît légitime au nom de l'égalité de traitement qu'elle profite également à des agents contraints.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, revendique depuis le début une embauche au service du VSD plutôt que de contraindre des agents à faire des week-ends imposés. Le syndicat a sondé un petit peu les agents et une grande majorité est contre cette organisation, même si elle est à titre expérimental. SNUTER-FSU préconise toujours des embauches au service du VSD.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, indique que les agents ayant saisi le syndicat sont nombreux et sont tous opposés à cette réorganisation expérimentale. Le syndicat votera contre ce dossier, d'autant plus que la proposition faite par l'UNSA d'une compensation financière n'a pas été acceptée et que la perte financière est conséquente.

M. DRAOUI, pour le syndicat CGT, met en lumière le fait que le dossier présenté comporte un document d'une page et demi pour un projet qui va changer la vie de 220 agents et que 15 pages ont été nécessaires pour un rapport technique ne touchant aucun agent de la collectivité sur le dossier de l'incinérateur présenté lors du dernier CST. Il y a un problème d'équilibre, le syndicat aurait aimé un organigramme, des détails dans le tableau de l'OTT. Et par respect pour les agents, la CGT aimerait que soient mentionnés les termes *surveillants de secteur* et non pas juste *surveillants*.

Maintenant, pour rentrer dans le vif du sujet, le syndicat CGT est d'accord avec la direction. Les effectifs de la propreté du week-end ne sont pas suffisants, et comme l'ont fait remarquer les représentants du syndicat SUD lors

de la réunion de préparation, il y a un delta entre les effectifs votés en CT qui sont de 61 agents et les effectifs présentés par la direction qui sont de 50 pour les équipes du week-end. La différence est tout de même de 20% par rapport aux agents, la direction ne recherche donc pas 41 agents, mais plutôt 31.

Cette proposition de faire travailler des agents en semaine en cycle amène à de nombreux problèmes. En premier vient la santé et la qualité de vie de travail. De nombreuses études le montrent, le travail en cycle décalé n'est pas bon pour la santé. De plus, les agents sont privés de 2 jours de repos consécutifs, ce qui par conséquent augmente les risques d'accidents. De plus, en prenant des agents de semaine en cycle, ces équipes, qui sont déjà à la limite basse de leurs effectifs comme en ont témoigné certains responsables, sont affaiblies.

Enfin, en obligeant les agents de semaine à travailler de cette manière, ceux-ci risquent fort d'être démoralisés et cela peut engendrer quelques départs. Afin d'assurer correctement les missions publiques de propreté et l'équilibre vie professionnelle, vie privée des agents, la CGT propose la création de 31 nouveaux postes dans les équipes de week-end de la propreté du pôle Centre. Bien évidemment, le syndicat demande des emplois statutaires. Aujourd'hui la majorité des agents est opposée aux propositions actuelles de la direction. Et si les agents décident de mener des actions, ils seront soutenus par la CGT.

Le syndicat demande une petite précision : la direction peut-elle le rassurer sur le nombre de week-ends travaillés ? Il n'est proposé que 2 week-ends sur l'année 2023. Mais par un système de calcul simple, sur un cycle de 5 week-ends, cela fait 9 week-ends travaillés obligatoires. Le delta est donc de 7. Qu'en est-il au niveau des agents ? Ont-ils l'obligation d'être sur le service pour les 7 week-ends suivants ? C'est une véritable interrogation parce qu'il est question de 2 week-ends en 2023, 3 week-ends en 2024, 4 week-ends en 2025 et 5 week-ends en 2026. Mais concrètement, tout cela reste officieux. Officiellement, il y a 9 week-ends à travailler.

M. NONE, Directeur du Pôle Centre, répond à la dernière remarque. Le rapport évoqué n'est pas la dernière version diffusée puisque cela a effectivement été une proposition intermédiaire que de proposer un nombre plancher de week-ends obligatoires à travailler par an. Cette proposition a été révisée. La direction n'impose plus de nombre de week-ends planchers. Donc un agent qui peut se faire remplacer 9 fois ne fera aucun week-end dans l'année. Et s'il ne peut pas se faire remplacer, il aura l'obligation de faire ses week-ends.

La question sur les effectifs des équipes week-ends a été validée en CT en 2018. L'effectif de l'équipe week-end était de 61 agents. Cet effectif a été ramené à 50 au CT de 2019. Une des raisons à cela, c'est qu'au moment de cette nouvelle organisation, de ces ajustements, le périmètre d'intervention de cette équipe week-end a été réduit. Elle intervenait auparavant sur Saint-Cyprien, le choix avait été fait de la recentrer sur la zone intérieure boulevard. L'effectif théorique aujourd'hui est donc de 50.

S'agissant des remarques sur les embauches, les représentants du personnel disent qu'il faut renforcer les équipes VSD, comme appelées plus communément. La direction a de la difficulté à recruter sur ces équipes qui demandent aux agents de travailler tous les week-ends. C'est une mesure impopulaire que de faire travailler les agents en week-end. La direction a beaucoup de mal à recruter sur cette équipe en cas de départs à la retraite ou en cas de mobilités, en particulier des managers. Plusieurs départs sont annoncés sur cette année 2023, agents et managers, la direction est déjà en alerte pour assurer le remplacement.

Sur le manque de volontaires, qui ne serait visiblement pas partagé, M. NONE a demandé une petite étude sur 10 mois puisqu'un tableau des appels à volontaires et des agents qui sont réellement présents le week-end est tenu. Sur le nombre d'appels, il y a à peu près 50% de réponses validées. Quand la direction demande 12 volontaires pour un week-end, en moyenne dans les faits, il y en a 6 de validés pour plusieurs raisons : soit parce que l'agent est volontaire, mais n'a pas les compétences ou les qualifications pour exercer le poste, soit parce que l'agent volontaire ne se présente pas le jour J.

Quant à l'impact sur les équipes de semaine, la direction voit clairement une opportunité à travers cette expérimentation pour mesurer cet impact. La direction s'en fait une idée, et a le sentiment que ce qui sera fait le samedi, et particulièrement le dimanche, soulagera le travail du lundi et du mardi. C'est ce qui est pressenti. Mais cette expérimentation permettra en tout cas de le vérifier. Il faudra aussi jouer sur les plannings, il faudra répartir ces 81 ou 82 agents sur toute la semaine ou sur des jours où l'expérience montre qu'il y a moins de saleté.

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, remarque que la consistance des effectifs était en 2018 de 61 agents et en 2019 de 50 agents parce qu'il y a eu une diminution du périmètre. Là, la direction augmente le périmètre, mais sans augmenter le nombre d'agents, ce qui est illogique. À effectif constant, on crée des contraintes supplémentaires pour les agents sans tenir compte de ce que cela représente dans leur vie personnelle. Pour rappel, c'est un milieu très masculinisé, mais malgré tout il peut aussi y avoir des agents séparés et ayant la garde de leurs enfants le week-end. Est-ce pris en compte ? Encore une fois et comme dans de nombreux dossiers aujourd'hui, on va encore tirer sur la ficelle, on va encore tirer sur les agents et les contraindre à travailler le week-end, les contraindre à travailler pendant les vacances scolaires pour les bibliothèques. La CGT est totalement opposée à cette proposition.

M. NONE, Directeur du Pôle Centre, apporte une précision par rapport à la remarque du syndicat SUD sur les effectifs en baisse sur l'équipe week-end : ce qui a été diminué sur l'équipe week-end a été basculé sur l'équipe semaine. Globalement, les effectifs Propreté n'ont pas été modifiés à travers ces Comités Techniques. Cela pourrait le laisser penser, mais ce n'est pas le cas.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, revient sur l'interpellation de M. REFUTIN. Tout le monde est conscient de la crise actuelle et des problèmes de salaire face à l'inflation. Les collectivités n'ont pas le droit d'être déficitaires, il faut déjà calculer l'impact des mesures gouvernementales qui arrivent et sur lesquelles les collectivités n'ont aucune maîtrise. Le gouvernement prend des mesures, mais ce n'est pas lui qui les finance. L'administration n'est pas fermée à la discussion, mais ne peut s'engager à rien aujourd'hui parce que cela ne serait pas sérieux de promettre quelque chose dans le contexte actuel. Il est certes beaucoup plus facile pour les élus d'être réélus en augmentant les salaires, mais ils sont également responsables des deniers publics. C'est pourquoi M. DE LAGOUTINE ne peut prendre aujourd'hui aucun engagement.

Mme FIORINO, pour le syndicat UNSA, entend que M. DE LAGOUTINE ne puisse pas prendre d'engagement à ce sujet-là, mais au moins serait-il possible d'avoir une réponse écrite aux propositions des représentants du personnel ?

Mme MAZIÈRES, Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales, indique que sur la base des courriers adressés par les représentants du personnel avec des propositions formelles, à l'issue de la séance du CST qui acte l'arbitrage de ce dossier, des éléments de réponse écrits leur seront proposés.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix défavorables des syndicats CGT, UNSA, SUD, SNUTER-FSU et SATTMC-STT31 ; abstention du syndicat FO.

11. Expérimentation de l'installation de bureaux d'enregistrement des naissances au sein des 4 maternités toulousaines

M. FEILHES, Directeur Général Réglementation, introduit le dossier et présente M. Christophe PRIVAT, nouveau directeur des services à la population en remplacement de Mme Élixa CALMENERO. Le projet est de transférer les déclarations de naissance qui se font aujourd'hui sur le site État-civil de Duranti dans les quatre maternités Toulousaines, et ce, de manière progressive et expérimentale, en commençant par Ambroise-Paré dans un premier temps et Rive-gauche dans un deuxième temps. Si l'expérimentation est concluante, elle se poursuivra avec Joseph Ducuing et avec Paule de Viguier, le CHU Purpan.

L'idée est de rapprocher cette formalité administrative obligatoire et de donner la possibilité aux 2 parents de l'accomplir éventuellement ensemble au sein des maternités. Le dossier est assez simple, c'est le transfert d'une formalité qui se déroulait sur le site DURANTI vers les maternités. Le reste ne change pas.

Dans un premier temps, en débutant par Ambroise-Paré, cela représenterait à peu près 1700 naissances et donc 3 journées de travail par agent et par semaine. Sur 19 agents aujourd'hui au niveau de l'état civil, sans compter les 10 personnes polyvalentes, c'est effectivement assez peu. La direction continuera bien évidemment à améliorer les choses comme elle l'a fait jusque-là dans le cadre de cette expérimentation Ambroise-Paré, au-delà même des améliorations qui ont été engagées depuis un certain temps en réponse à diverses problématiques puisqu'au début, il était question d'un bureau commun pour 2 agents. Aujourd'hui, pour des questions de confidentialité en particulier, chaque agent aura son bureau. Il est plus facile de se rendre sur ces sites en métro, aussi la question du stationnement est pour le moment secondaire, mais sera prochainement étudiée.

Mme EVEN, Directrice Service État Civil, continue la présentation par les modalités d'installation et d'exercice actuellement identifiées pour ces enregistrements de déclaration de naissance au sein des maternités. Sur l'équipement des locaux, la maternité prend en charge la fourniture du mobilier hors équipement informatique et spécifique lié à la mission. La mairie fournit l'ensemble du matériel informatique, les équipes ainsi que les équipements spécifiques visant à prévenir les TMS. La liaison informatique se fera via le réseau de la collectivité à travers un téléphone portable. On ne se connecte pas sur le réseau de la maternité, eut égard aux risques de sécurité qu'il peut y avoir. Le matériel informatique et les équipements spécifiques sont à l'usage exclusif des agents de la ville, la fourniture des consommables relève de la responsabilité de la collectivité et sera assurée par cette dernière.

Concernant les modalités d'exercice, la prise de poste s'effectue à 8h30 le matin comme sur Duranti et les fréquences d'intervention dans chaque maternité ont été calibrées en fonction du nombre de naissances dans chaque maternité. Ainsi, sur Ambroise-Paré, ce sont 3 demi-journées pour 2 agents par semaine, les lundis, mercredis et vendredis matin ; sur Rive-Gauche, ce sont 6 demi-journée le matin du lundi au samedi ; sur Joseph Ducuing, ce sont 5 demi-journées l'après-midi du lundi au vendredi ; et sur Paule de Viguier, ce sont 5 journées complètes pour 2 agents du lundi au samedi, sachant qu'il n'y aura pas d'intervention le mercredi.

Le calibrage de ces interventions est bien au-delà du nombre de rendez-vous puisque le travail se fait sur rendez-vous aujourd'hui sur Duranti et se fera également sur rendez-vous demain dans les maternités. Pour information, la

moyenne l'année dernière était de 247 enregistrements par semaine et demain, il est prévu d'aller jusqu'à 278 possibilités d'enregistrement par semaine globalement sur l'ensemble de ces maternités.

Tout au long du premier semestre 2023, les agents ont fait part d'un certain nombre d'inquiétudes auxquelles la direction a apporté un certain nombre de réponses. La première était de travailler seul, puisque dans les autres collectivités qui pratiquent aussi ces enregistrements en maternité, les agents interviennent seuls. Et c'est comme ça au départ que le projet avait été pensé, mais pour les agents c'était absolument inconcevable, la copie a donc été revue. Ils travailleront donc en permanence à deux, ce qui a réduit le temps de présence en maternité, puisqu'au lieu d'être sur des journées complètes, ce sont désormais des demi-journées.

Ce qui les inquiète également, c'est la gestion des situations complexes, par exemple des couples binationaux où les questions d'évolution du nom peuvent être un peu plus complexes, ce qui pourrait nécessiter de s'appuyer sur ses collègues. À ce sujet, en coopération avec la maternité, celle-ci identifiera en amont les situations complexes, tant liées à la nationalité des parents, que liées à la langue, puisqu'un certain nombre d'usagers ne maîtrisent pas forcément le français. L'idée par le biais d'une information en amont est d'adapter l'accueil en conséquence.

Un certain nombre d'outils aussi seront mis à la disposition des agents, avec notamment une hotline et une garantie de ce fait d'avoir une réponse à la question que pourrait se poser un agent si la problématique à laquelle il est confronté n'avait pas pu être identifiée auparavant au moment de la déclaration de naissance. La grosse différence entre Duranti aujourd'hui et les maternités demain, c'est que lorsque l'usager se présente à Duranti, l'agent découvre au moment de la déclaration la situation à laquelle il fait face. Demain, la situation sera connue auparavant.

Certaines questions concernent également les aléas informatiques : comme tout service de la collectivité, il en subsiste un certain nombre. Il existe aujourd'hui sur Duranti et sur Lemire des procédures d'urgence qui sont mises en œuvre pour permettre de continuer à faire l'enregistrement des déclarations. Demain, elles seront implémentées de la même manière sur les maternités.

De grosses interrogations se posent également sur les prises de congés et le télétravail, parce que le télétravail a été mis en place à l'État Civil depuis septembre 2020. Dans l'équipe du guichet unique, 8 agents sur 18 agents en poste télétravaillent. Depuis le commencement du projet, il leur avait été indiqué que les congés tels qu'ils sont pris aujourd'hui, tout comme le télétravail, ne seraient pas remis en cause. Pour ce faire, des propositions de planning leur ont été transmises pendant les congés. Elles montrent les mêmes contraintes que celles rencontrées déjà aujourd'hui, à savoir le travail en effectif plancher, c'est-à-dire à 9 agents actuellement sur Duranti. Demain ce sera la même chose dans les maternités.

Enfin, il y avait aussi des questions sur les transports vers les maternités, notamment la possibilité d'avoir des places de parking. Cela a été acté avec Ambroise-Paré. De plus, pour les agents qui n'ont pas de titres Tisséo, la collectivité fournira des tickets de métro afin qu'ils puissent se rendre sur les maternités en journée.

Un autre point largement soulevé par les agents est la qualité du service rendu aux usagers. Pour ce faire, un certain nombre d'outils dédiés existent aujourd'hui et seront également développés demain :

- D'une part, la formation des agents puisqu'un parcours professionnalisant a été développé en interne, porté par les managers de proximité. Il est calqué sur le parcours d'officier d'état civil fait actuellement sur le CNFPT, qui vise à apporter aux agents une formation théorique solide doublée d'une formation pratique.

- D'autre part, la mise en place d'une hotline et l'évaluation aussi par les maternités des situations complexes.

Le personnel s'inquiète de devenir des agents nomades. Aujourd'hui, ils interviennent de fait déjà aussi sur Lemire et demain, il interviendront en plus sur les maternités. Le temps de travail sera représenté ainsi : 1/3 hors Duranti et 2/3 sur Duranti.

Concernant la formation continue des agents, il leur est proposé de construire de nouvelles formes d'échange entre eux et pour ce faire, la direction leur a proposé des groupes de travail pour qu'ils puissent travailler sur leur définition du collectif et ce qu'ils souhaitent voir mis en place pour pouvoir le faire perdurer demain. Le projet a fait l'objet d'une information et de réunions de concertation nombreuses depuis avril 2022 où il a été annoncé en réunion de service : au total 7 réunions avec les agents dont 4 plénières entre novembre 2022 et juin 2023.

La création de groupes de travail s'est faite autour de 4 thématiques issues de leurs inquiétudes : les plannings, la vie du collectif, la complémentarité entre Duranti et les maternités, et enfin l'organisation de l'espace de travail. Cela avait été testé l'année dernière lors de la fusion des équipes PACS et mariage, et cela avait été fort apprécié par les agents. Ces groupes de travail sont censés être composés à la fois d'agents du guichet unique, principale équipe concernée par ce projet aujourd'hui puisque ce sont eux qui enregistrent les déclarations de naissance, et les agents polyvalents qui sont dans d'autres équipes du service et qui interviennent aujourd'hui sur le guichet unique pour également enregistrer des naissances. Ces groupes de travail peuvent être activés tout au long du projet, autant maintenant que demain ou dans 6 mois. La direction a une forte volonté de faire des retours terrain réguliers.

Concernant l'évolution, une évaluation est prévue sur Ambroise-Paré à J+15, J+30 et M+3 à minima. Elle portera sur différents points :

- Les conditions de travail des agents sur site (local adapté, planning, etc.) ;
- Les conditions d'accueil des parents (enquête de satisfaction...) ;
- La qualité de la communication entre l'état civil et la maternité ;
- La manière dont les situations complexes sont identifiées en amont et la capacité à y répondre derrière ;
- Le traitement des demandes et les créneaux proposés ;
- L'évaluation du matériel mis à disposition et la résolution de difficultés techniques éventuelles.

Chaque évaluation fera l'objet d'un retour aux agents et d'un travail commun sur les améliorations à apporter.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, remercie Mme EVEN pour pour cette présentation. Le syndicat FO s'interroge sur le pourquoi de cette mesure et de cette délocalisation. Est-ce que cela répond vraiment à un besoin exprimé par les usagers à travers un sondage ou un questionnaire ? Ou bien s'agit-il d'une volonté politique, à savoir d'aller un peu au devant des attentes des usagers ? Si tel était le cas, le syndicat est étonné que ce ne soit pas inscrit dans le dossier présenté aujourd'hui.

Au-delà du fil conducteur, qui est la recherche de proximité de services pour l'utilisateur, la direction avance 3 arguments principaux dans le dossier qui amènent à la délocalisation des déclarations de naissance. Dans l'ordre où ils sont posés dans le dossier, l'argument numéro 1 est le fameux « *ça se fait ailleurs* ». FO renvoie cet argument en guise d'anecdote pour un tout autre sujet qui ne fait pas l'objet du dossier : le versement de l'allocation parent d'enfant adulte handicapé se fait également ailleurs, mais pas à Toulouse. Le versement de la NBI d'accueil à des agents autres que ceux de la filière administrative se fait aussi ailleurs mais pas à Toulouse. Et dernier exemple, le retenu pour absence au mois le mois se fait très bien dans d'autres collectivités, tandis qu'à Toulouse, on préfère attendre la fin de l'année pour venir demander parfois des milliers d'euros à des centaines d'agents en veille de Noël, comme cela a été fait en 2022.

Le second argument posé dans le dossier est le fait de pallier les difficultés dues à l'augmentation du nombre de déclarations de naissance hors délai. FO a pris les chiffres présentés dans le dossier :

- En 2017, 12 déclarations de naissance hors délai
- En 2021, 34 déclarations de naissance hors délai
- En 2022, 33 déclarations de naissance hors délai
- En 2019, un pic à 49 déclarations de naissance hors délai

La singularité de l'année 2019 est mise en exergue mais reste très relative. Le nombre de déclarations hors délai en 2021 et 2022 a diminué de 30% par rapport au fameux pic de 2019 et semble se stabiliser à 33/34 déclarations de naissance hors délai par an. Après un petit calcul, cela représente 0,26% du nombre total de déclarations de naissance par an. Le syndicat FO n'est pas certain que 0,26% de naissances hors délai génèrent des difficultés notables pour les différents services.

Le troisième argument concerne la facilité d'accès aux 4 maternités et l'empreinte carbone. Le dossier indique à juste titre que ces établissements sont aisément accessibles par transport en commun (métro, bus, tram) depuis Duranti. S'il est aisé de se rendre depuis Duranti dans les maternités par les transports en commun, c'est tout aussi aisé dans l'autre sens. C'est pourquoi FO a un peu de mal à saisir en quoi le fait que les usagers n'aient pas à se déplacer à Duranti en transport en commun diminuera l'empreinte Carbone.

Ensuite, FO souhaite savoir pourquoi les cadres de santé auront le code d'accès au local qui semblait réservé aux officiers d'état civil pour recevoir les nouveaux parents. Les cadres de santé auront-ils à se rendre sur ce local pour un quelconque acte médical ? Sinon pourquoi auraient-ils accès à cet espace-là ?

Ensuite, sur la méthode, il n'y a pas eu de discussions suffisantes avec les agents, pourtant les premiers concernés. Si une telle communication autour du sujet avait été faite depuis plus d'un an comme indiqué dans le dossier, FO n'arrive pas à expliquer pourquoi les agents ne se sont mobilisés que lorsqu'ils ont découvert que le dossier était inscrit à l'ordre du jour du CST de mars.

Sauf erreur, le projet-même, au-delà d'un travail avec les agents, n'a pas été présenté aux organisations syndicales. Les représentants du personnel n'ont pas pu faire ce travail de construction du projet tout au fil de ces derniers mois. Aucune présentation du projet n'a été faite au CHSCT l'an dernier ou en Formation Spécialisée à compter de cette année. Et ce n'est pas anecdotique, la collectivité demande aux organisations syndicales de se positionner sur une délocalisation vers un lieu qu'elles ne connaissent pas, puisqu'aucune visite des futurs locaux où vont travailler les agents n'a été organisée avec les représentants du personnel. Ceux-ci ont pour habitude de ne jamais signer quoi que ce soit à l'aveugle, en tout cas à FO. Plusieurs revendications ont bel et bien abouti, notamment la question des travailleurs isolés puisque les agents seront 2 à chaque fois ; de même, la confirmation que les règles de congés et de travail en vigueur ne seront pas modifiées.

FO terminera son intervention en revenant sur une vieille revendication concernant la rémunération et la reconnaissance des spécificités métiers des agents de la fonction publique territoriale porteurs du titre d'officier d'État civil, qui est une délégation du pouvoir du maire et de ses adjoints. Pourquoi une valorisation de leur rémunération au-delà de cette délégation de pouvoir ? Tout simplement à cause de la spécificité de ce métier, mais aussi parce qu'ils engagent chaque jour dans la modification des actes et autres documents d'état civil leur responsabilité civile comme professionnelle. Cela fait quelques années maintenant que le syndicat FO revendique l'attribution d'une prime pour les officiers d'État civil, aujourd'hui une IFSE, et souhaite l'ouverture de négociations dans le cadre de la réactualisation du RIFSEEP qui interviendra dans les prochains mois. FO demande à ce que le sujet des officiers d'État civil puisse faire vraiment partie de ces négociations et qu'y soit apportée une attention toute particulière.

En dernière question, le syndicat aimerait avoir connaissance du coût global que représente pour la collectivité la délocalisation des déclarations d'actes de naissance dans les maternités, notamment le coût de certains mobiliers spécifiques et en particulier celui de l'armoire sécurisée ignifugée pour le stockage.

Mme VALÈS, pour le syndicat CGT, souligne que le titre du dossier, « *Création de bureau d'enregistrement des naissances dans les maternités Toulousaines* », ne correspond pas à la présentation qui en a été faite aux représentants du personnel puisqu'il leur a toujours été dit qu'il s'agissait d'une expérimentation. Pour preuve, le nom du dossier dans la ressource commune est toujours expérimentation délocalisation État-civil maternité. Dans le titre du dossier sont présents les mots expérimentation et dans 4 maternités. Mais en fait, l'expérimentation, c'est une mise en place avec des ajustements, de l'aveu des élus et de l'administration lors des réunions auxquelles la CGT a pu participer. Car une expérimentation induit une période prédéfinie, avec une pause permettant un temps de bilan et après une possibilité de voir si le résultat est concluant ou pas pour une mise en place. Ce qui est proposé est une mise en place avec des ajustements, mais sans donner de date butoir. Pour les maternités, ça se fera sur une seule et puis plus si affinités, mais surtout pas sur la maternité la plus importante et publique Paule de Viguier, mais bien là où se trouvent les maternités privées de la ville qui ne sont pas des philanthropes et qui ne participeront que très peu financièrement à l'effort fourni par la collectivité. La collectivité fait face à une opposition quasi unanime des agents du service et pourtant, elle ne veut pas remettre en cause une once de son projet. Elle avance le fait qu'avec ce projet, le service public gagnera en proximité. Mais les agents, eux, souhaitent garder un service public de qualité incompatible avec ce projet.

Car oui, de fait, le service public perdra en qualité. Plusieurs exemples démontrent cela, le nombre de rendez-vous sera réduit car au lieu de prendre des rendez-vous à partir de 8h30, cela ne se fera qu'à 9 h. De plus, les agents devront se déplacer entre les cliniques sur leur temps de travail, donc encore du temps qui ne pourra pas être consacré aux usagers. Les agents travaillent au sein d'un collectif qui leur permet de pallier un défaut de connaissance ponctuelle, qui permet aussi un temps de formation pour les derniers arrivés et qui permet de répondre efficacement au fait que des gens se présentent en ne parlant parfois pas bien le Français. La réponse de l'administration sur le travail en collectif est de déclarer que cela ne représentera que 1/3 du temps de travail global en moins, ce dont la CGT doute, mais c'est déjà beaucoup.

Pour ce qui est des défauts de connaissances ponctuelles, l'administration a indiqué à plusieurs reprises qu'une hotline serait joignable à tout moment pour pallier cela. Face à l'utilisateur, cela va-t-il faire sérieux et professionnel de prendre le téléphone pour obtenir une réponse sur un dossier ? Ou alors faudra-t-il sortir du Bureau afin de discuter tranquillement avec son collègue, laissant de fait l'utilisateur seul avec les documents officiels et les tampons ? Pour ce qui est des usagers se présentant et ne parlant pas bien le Français, la réponse des élus lors de la réunion qui s'est tenue au 3^{ème} étage du site Duranti est particulièrement savoureuse : « *La langue d'administration française et le français, c'est aux usagers de s'adapter* ». Ce qui signifie qu'actuellement, le service public est rendu avec une qualité supérieure à la normale, ce qui ne convient pas aux élus qui souhaitent simplement un service public de qualité basique.

Sur les problèmes informatiques quasi quotidiens, une procédure dite en mode dégradé est en place mais elle oblige les agents à rentrer sur l'outil informatique le lendemain, en anticiquant l'acte, ce qui est illégal. Les agents ont refusé de participer aux groupes de travail proposés par l'administration car ils souhaitent conserver un service public de qualité. Les agents ne sont pas contre la mutabilité de la fonction publique et sont force de proposition, mais sans que cela ne soit pris en compte par la collectivité. Par exemple, ils avaient proposé de mettre en place un bureau de proximité au niveau de la mairie de quartier de Saint-Cyprien appartenant à la collectivité identifiée par les citoyens comme lieu de service public et non pas une entité privée, évitant donc une confusion pour les usagers. Cette proposition permettrait de rassembler les déclarations de naissance de 3 maternités à proximité, avec la mise en place d'un vauquemestre aux frais de la collectivité ou bien aux frais des cliniques privées afin de permettre le non déplacement des parents, comme cela se fait déjà dans d'autres communes françaises. Concernant les plannings présentés dans ce dossier pendant les périodes de vacances estivales et de fin d'année, il sera impossible de tenir l'ensemble des postes nécessaires à la mise en place de ce projet. L'administration indique avoir fait des calculs et que cela ne posera pas de problème. Pourquoi les plannings n'ont-ils alors été fournis que très tardivement, vu les demandes répétées depuis des mois par les agents ? Pourtant, il ne faudra pas qu'il y ait d'absent, sans quoi cela ne fonctionnera pas puisqu'il y aura des effectifs moindres pour recevoir le public. Il y en aura plus pour faire le travail en back office. Comment vont se passer les périodes de vacances avec de nombreux congés ? Comment vont se passer les périodes où il y aura des absences pour maladie ou formation ? Est-ce que les sites délocalisés seront fermés ou bien est-ce que le site central Duranti devra fermer ? En conclusion, la CGT demande le report du dossier car aucun planning permettant de démontrer la faisabilité du projet n'a été fourni aux agents, aucune fiche de poste n'a été fournie. La possibilité de pallier les problèmes informatiques n'est pas clairement définie. Il n'y a pas eu d'interpellation de la FSSSCT sur les conditions de travail des agents. Et ce projet engendrera une dégradation substantielle de la qualité du service public rendu, car la CGT a bien compris que ce choix est politique.

Mme BRINIO, pour le syndicat UNSA, se focalise sur le projet présenté en réunion Teams. Tous les projets de réorganisation partent d'une bonne intention et s'adaptent aux besoins des usagers. C'est ce qui avait été présenté, mais pour l'UNSA, il en ressort malgré les efforts faits par la direction des difficultés patentes de communication avec les agents. Il y a encore beaucoup de travail à fournir sur ce projet.

Mme REFAS, pour le syndicat SNUTER-FSU, a plusieurs questions à poser. Le syndicat a discuté avec les agents qui sont pour une grosse majorité contre cette organisation. La collectivité a-t-elle évalué le temps de trajet

pour se rendre sur les différentes maternités ? A-t-elle pensé aux agents qui ont des problèmes de santé, par exemple, un agent ayant un siège ergonomique ?

M. GIRARD, pour le syndicat SUD, insiste sur le fait que la collectivité a pour objectif d'améliorer ce service public d'enregistrement des naissances en dépêchant des agents dans 4 maternités de Toulouse, tel que déjà pratiqués dans de nombreuses villes de France. Si sur le principe, l'intention et les motivations derrière ce dispositif peuvent concourir à un meilleur service rendu aux usagers, les moyens déployés ne s'appuient que sur l'adaptation des agents et sur leur obligation d'adhésion, sans que ne soit repensée la consistance d'équipe de ce service. En effet, c'est encore et toujours à effectif constant que la collectivité nourrit ses ambitions en demandant toujours plus aux agents qui, bien qu'ils aient exprimé par courrier les limites et les inconvénients de ce projet, n'ont pas le sentiment d'être entendus à ce jour.

M. BERINGUER, pour le syndicat UNSA, interpelle sur la problématique suivante : des usagers se montrent parfois agressifs avec le personnel. Si cela venait à arriver en maternité, que pourraient faire ces agents en binôme ? Et ne va-t-il pas y avoir une surcharge de travail pour ces 2 agents qui s'occuperont en permanence de déclarations de naissance ? Avec 3 ou 4 naissances dans la nuit, si 4 personnes se présentent d'un seul coup pour faire une déclaration, en rajoutant à cela la problématique de langage qui pourrait compliquer les choses et rendre les dossiers beaucoup plus longs à clôturer ou à boucler, tout cela risque d'être très compliqué.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, répond à la mise en cause de la politique de service public de la collectivité. L'idée de M. le Maire est avant tout de rendre la vie des citoyens toulousains plus facile. Il souhaite que les moyens nécessaires soient mis en œuvre pour que ce projet se fasse de manière raisonnable et raisonnée également pour les fonctionnaires. M. DE LAGOUTINE ne comprend pas bien la distinction faite par les représentants du personnel entre les maternités privées et publiques. Dans les deux cas, il s'agit de parents, d'enfants qui naissent.

Quand à la mise en cause des maternités privées qui rechercheraient du profit, M. DE LAGOUTINE invite la CGT à se renseigner sur l'hôpital Joseph Ducuing. Celui-ci est un hôpital privé à but non lucratif géré par les successeurs des francs-tireurs partisans, en l'occurrence la CGT et le Parti communiste.

Les mères accouchent, que ce soit dans le public ou dans le privé. Quel reproche pourrait-on faire au fait d'envoyer des fonctionnaires dans des maternités privées ? Pourquoi cette expérimentation est-elle d'abord faite sur Ambroise-Paré ? Parce que c'est la plus petite maternité et que c'est celle qui a répondu le plus rapidement.

Mme MAZIÈRES, Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales, répond sur l'aspect méthodique de cette expérimentation et repose le cadre des échanges assez nombreux qui ont eu lieu, dans des configurations différentes, avec les agents, à travers des réunions de service menées tout au long de l'année 2022/2023. Les représentants du personnel ont témoigné de l'effort d'adaptation du projet qui a pu être porté par l'équipe d'encadrement et la prise en compte au maximum des points d'inquiétude relevés par les agents.

L'administration entend à quel point ce projet bouleverse leur cadre de travail et peut susciter de leur part à la fois des questionnements et des inquiétudes. L'ensemble des points ont été relevés de façon très concrète, concernant les points de stationnement, de déplacement, de localisation, de conditions matérielles, de travail, etc. Tous ces points ont été précisément pris en compte par l'équipe d'encadrement qui s'est efforcée depuis plusieurs mois d'apporter, en lien avec les équipes des maternités, des réponses précises. Des propositions de constitution de groupes de travail ont été faites à plusieurs reprises aux agents pour pouvoir travailler avec eux sur la façon dont ce projet serait mis en place. Or, ces propositions n'ont pour l'instant pas reçu d'écho favorable de la part des agents et c'est regrettable pour la conduite de ce projet. Il est donc difficile d'entendre qu'il n'y a pas eu de dialogue et d'échange et que le projet a été cadré de façon très unilatérale et descendante.

M. BERINGUER, pour le syndicat UNSA, répond à Mme MAZIÈRES. Les remontées de l'UNSA sur ce projet sont négatives pour la majorité des agents. L'administration ne peut pas dire que les agents sont écoutés, au vu de leur mécontentement. Ce projet est un projet forcé puisqu'il y a même eu un mouvement de grève en opposition. Un bon agent va avoir un bon rendement et faire du bon travail. Si les agents sont forcés à faire des choses qu'ils n'ont pas envie de faire, cela ne donnera rien de bon pour la finalité du projet, ce qui est regrettable.

Mme MAZIÈRES, Directrice Pilotage RH, SoRH et Relations Sociales, souligne, pour la qualité de l'échange, qu'il faut bien clarifier ce qui est de l'ordre de l'adaptable de ce qui est de l'ordre du non adaptable et du non négociable. Sur le fond, les élus à plusieurs reprises ont affirmé leur attachement à ce projet et leur demande d'adaptation du service. Ça, c'est un cadre qui est non négociable, c'est le principe même de mutabilité du service public. Et pour le coup, il est non discutable par les agents, même si l'administration a eu des échanges assez longs et fournis sur ce que recouvre la notion de service public et sur la façon dont les uns et les autres peuvent concevoir leur mission. Il est évident que les agents sont très attachés à un service public de qualité.

Cependant, les élus sont venus à plusieurs reprises réaffirmer leur souhait de mise en œuvre de ce projet. C'est le cadre non discutable. Ce dont il est possible de discuter, par contre, ce sont des modalités de mise en œuvre du

projet. Et là-dessus, les éléments ont été à plusieurs reprises très ouverts et portés par l'équipe d'encadrement. C'est sur ce champ-là qu'il y avait matière à pouvoir travailler, à échanger et cela a été assez peu le cas.

M. BERINGUER, pour le syndicat UNSA, précise que les agents revendiquaient l'embauche de 2 agents supplémentaires, puisqu'il y aurait un manque à venir en compensation avec les usagers qui se rendront à Duranti et ceux qui se rendront dans les cliniques. Toulouse a la réputation et l'avantage d'être l'une des villes de France où les gens ont le plus envie de venir vivre. Cela se chiffre à plusieurs milliers de personnes en attente d'appartement pour venir vivre sur Toulouse.

Beaucoup de gens veulent venir vivre sur Toulouse, et ces gens-là, comme bien d'autres, font des enfants. Donc forcément, plus d'enfants est égal à plus de déclarations. Si l'administration enlève 2 agents, il faut un renfort de personnel. Lorsque les agents l'ont demandé, ils se sont heurtés à un refus catégorique. Encore une fois, la direction demande un surplus, non pas de travail, mais de volonté de mieux faire, et c'est au détriment des agents. Ce projet est ambitieux et une très bonne idée en soi puisque c'est dans l'intérêt de l'usager, mais il faut lui donner les moyens et accorder un certain respect aux agents de façon à ce qu'ils puissent apporter satisfaction aux politiques.

Ce projet est une très bonne idée en soi, mais pas au détriment des agents. Si ces derniers, qui travaillent sur place, ont jugé qu'il fallait des agents supplémentaires pour compenser, ils savent de quoi il retourne car ils sont sur le terrain. Ils brassent déjà des centaines de personnes par jour et il va y avoir un surplus de travail. Les agents ne demandent pas à être augmentés, mais demandent un soutien logistique pour un travail équilibré et que la surcharge des tâches ne soit pas répercutée sur ceux qui vont rester à Duranti.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, ne comprends pas bien comment il y a surcharge de tâches parce que les agents qui seront dans les maternités feront le travail que ne feront pas les gens de Duranti, étant donné que les parents n'iront pas à Duranti. Après, le discours syndical est de demander toujours plus de moyens chaque fois qu'il y a une modification. Mais là, il ne s'agit que d'une expérimentation sur une première maternité, la plus petite.

Le but du Maire est de rendre la vie plus facile aux Toulousains, à condition évidemment que cela soit faisable pour les fonctionnaires. Il est trop tôt pour dire qu'il faut embaucher des agents. Peut-être la démonstration sera-t-elle faite que ce système ne peut pas fonctionner à effectif constant et dans ce cas, la question se reposera.

L'expérimentation n'a pas encore commencé que les représentants du personnel se plaignent déjà du manque de moyens. Mais pourtant, d'un agent unique en clinique, on est passé à deux, les cliniques ont été visitées pour vérifier que les bureaux mis à disposition soient spacieux et agréables.

Le syndicat FO a raison : il faudra que les membres de la Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail aillent visiter aussi les locaux. De plus, en faisant l'expérimentation sur un seul établissement, les organisations syndicales auront des arguments factuels à mettre en avant sur la faisabilité du projet.

Quant à la question des agressions, les cliniques et les hôpitaux savent gérer parce que le personnel hospitalier y est lui aussi exposé, encore plus que les fonctionnaires territoriaux. À Joseph Ducuing, il y a un maître-chien. Et dans le centre de santé que M. DE LAGOUTINE gère à titre professionnel, il y a des agents de sécurité toute la journée.

Le Maire l'a dit très clairement, il veut rendre service aux citoyens Toulousains, à condition que les fonctionnaires aient les moyens de travailler correctement. Mais travailler correctement, cela ne signifie pas d'entrée de jeu embaucher des personnes supplémentaires. C'est d'abord faire de l'expérimentation.

M. FEILHES, Directeur Général Réglementation, ajoute un mot sur le contexte. Il est plutôt favorable pour expérimenter ce nouveau dispositif, parce que contrairement à ce qui a été dit, il n'y aura pas une charge de travail supplémentaire. Elle est faite à Duranti aujourd'hui et elle sera faite demain dans les différentes maternités Toulousaines, en commençant par celle d'Ambroise-Paré.

Le contexte aujourd'hui à Toulouse, comme partout en France, est plutôt une tendance à la baisse de la natalité et donc à une baisse du nombre de déclarations de naissance sur Toulouse. Donc, même si effectivement il y avait erreur sur les charges de travail, les moyens humains dispatchés dans les maternités ont été calibrés en excès pour l'expérimentation.

Concernant les déclarations hors délai, les services du procureur ont indiqué que depuis 2017, il y avait effectivement une augmentation du nombre de non déclarations pendant les délais. Aujourd'hui, les séjours en maternité ont plutôt tendance à se raccourcir par rapport à 20 ou 25 ans en arrière. De 5 jours, ceux-ci sont passés à 3 jours. Et depuis 2017, le délai pour déclarer la naissance d'un enfant est passé inversement de 3 jours à 5 jours. Pour explication, les parents se sont certainement dit qu'ils avaient le temps de faire cette déclaration en rentrant chez eux, mais c'est l'effet inverse qui se produit. C'est sans doute ce qui explique cette augmentation.

Il est vrai que 40 non déclarations sur 13000, c'est assez peu. Mais il faut savoir qu'en l'absence de déclaration de naissance, l'enfant n'a pas d'existence légale, les parents ne peuvent donc pas bénéficier des prestations sociales. Effectivement, du fait de cette non-existence au niveau juridique, cela oblige à chaque fois un jugement du juge aux affaires familiales. C'est toute une machinerie judiciaire qui doit être mise en place pour chaque naissance.

Il est vrai que les parents peuvent se déplacer avec les transports en commun sur les sites. Sauf que d'un côté, ce sont quelques agents qui se déplacent et de l'autre côté, 13000 parents, ce qui n'est pas la même proportion. Le gain est donc largement dans cet autre sens.

Il y a eu de nombreuses discussions qui n'ont pas pu aller aussi loin que la direction le souhaitait, notamment sur l'organisation du travail, le déroulement des permanences, et cetera. Des groupes de travail ont été proposés, qui n'ont pas eu beaucoup de succès, mais il reste peut-être une petite ouverture puisqu'il y a eu quelques inscriptions sur ces groupes de travail, même si leur nombre reste insuffisant. La direction souhaitait co-construire ces emplois du temps avec les personnels, qui n'ont pas souhaité le faire. Ils ont voulu avoir tout de suite des plannings et ceux-ci n'ont pas été expliqués. Il y a quelques incompréhensions par rapport à cela, mais il y a possibilité de faire des plannings sans aucune difficulté puisqu'il n'y a pas d'augmentation de la charge de travail. La porte reste ouverte sur tous ces sujets à co-construire ensemble.

Au niveau informatique, il n'y a pas de régularisation rétroactive d'acte. Il est fait « à l'ancienne », c'est-à-dire le jour même, il n'est absolument pas antidaté. La régularisation, la saisie sur informatique de ce qui aura été fait la veille, intervient ensuite, mais l'acte officiel est établi au moment où la déclaration est faite. Les difficultés seront de même ordre qu'aujourd'hui avec un espoir de résolution plus rapide grâce à un SoNUM plutôt bien proportionné et qui saura répondre à ces questions.

Dans les propositions évoquées, il y avait celle de la création d'un site de déclaration de naissance à Saint-Cyprien. Mais la question n'est pas là. L'objet est de permettre aux 2 parents de faire la déclaration dans l'établissement de naissance. Ouvrir une unité de déclaration de naissance à Saint-Cyprien n'aurait pas davantage de sens que de laisser ce qui existe aujourd'hui à Duranti. Cela obligerait le corps médical à autoriser des sorties de l'établissement et le souhait est justement de pouvoir permettre ces déclarations en son sein même.

Mme EVEN, Directrice Service État Civil, ajoute un complément sur le nombre de naissances enregistrées sur Toulouse. Fin 2018, la clinique Saint-Jean du Languedoc a fermé pour se déplacer à Quint-Fonsegrives. Au final, les maternités sur Toulouse sont passées de 5 à 4. Pour autant, les autres maternités n'ont pas vu leur nombre de naissances exploser puisqu'elles sont elles-mêmes contraintes par leur propre capacité d'accueil. En soi, il n'est pas constaté qu'il y ait plus de naissances sur Toulouse aujourd'hui. Au contraire, depuis 2017, Toulouse a perdu 2000 naissances. Et c'est à effectif constant du guichet unique, ce dernier n'a pas bougé, il est resté identique.

Ensuite, par rapport aux aléas informatiques, un travail conjoint est fait avec la DN. Le matin, un test est fait sur Duranti à partir de 07h30 pour s'assurer que le logiciel fonctionne et pour pouvoir alerter dans un premier temps l'astreinte de la DN à partir de 08h00 et ce, pour être sûr de pouvoir fonctionner à 8h30. Ces tests continueront demain, mais ils seront faits de manière automatisée par la DN dès 7h30 le matin, pour s'assurer que tout fonctionne. Cela n'a rien à voir avec les maternités, les aléas informatiques concernent un certain nombre de services sur la collectivité, mais des moyens de fonctionner autrement existent, parce que c'est absolument nécessaire et qu'il n'est pas question de renvoyer les usagers chez eux. Il est nécessaire de pouvoir enregistrer au bon moment les déclarations de naissance comme les déclarations de décès et autres.

Concernant le temps de trajet, les agents, à partir du moment où ils commencent en maternité, s'y rendent directement. Il a été estimé qu'il fallait 1/4 d'heure pour aller de Saint-Cyprien à Duranti ou de Rive gauche à Joseph Ducuing ou de Ambroise-Paré à Joseph Ducuing, puisque ce sont les trajets possibles entre les différentes maternités. Le trajet est compris dans le temps de travail et il est d'un quart d'heure.

Enfin, concernant la prise de poste, elle est bien à 8h30 comme indiqué, il n'y a pas de perte de créneaux et le travail se fait sur rendez-vous également comme cela se fait à Duranti. L'agent ne se retrouvera donc pas face à face avec 4 déclarants ou déclarantes qui arrivent sans rendez-vous. Les flux sont maîtrisés, ainsi que cela se fait depuis 2019. Les modalités de prise de rendez-vous seront les mêmes sur les maternités. Pour information, une permanence de matin compte 6 rendez-vous avec une demi-heure de pause au milieu et l'après-midi hors CHU. Les agents ne bougeront pas quand ils seront en CHU. L'après-midi sur Joseph Ducuing compte 5 rendez-vous avec une demi-heure de pause au milieu.

M. DE LAGOUTINE, Membre du bureau, appuie sur la nécessité de poursuivre le dialogue social. De plus, l'idée est de commencer l'expérimentation en octobre, ce qui laisse le temps d'améliorer les échanges avec les agents. M. DE LAGOUTINE précise qu'il s'agit d'une expérimentation, il serait donc dommage de se braquer. Au contraire, il faut rétablir un dialogue de qualité parce que manifestement, il y a incompréhension de part et d'autre. Les représentants du personnel ont tous trouvé que l'idée de départ était bonne et la contestation porte juste sur la manière dont le projet est mis en place. Il est donc possible d'arriver à trouver une solution.

M. MAYNAUD, pour le syndicat FO, mesure le travail que représente pour l'ensemble des équipes de direction d'essayer de ramener les agents et de les faire embarquer dans le navire que représente ce projet. C'est d'autant plus compliqué qu'il n'a pas été suffisamment bien amené. Forcément, cela demande maintenant beaucoup d'énergie d'essayer de les associer à des groupes de travail, et cetera.

FO en mesure toute la difficulté mais espère que d'ici la mise à mise en place en octobre, des discussions profitables auront repris entre les représentants du personnel, les agents et l'administration.

Il faut organiser des visites des locaux très rapidement pour que les organisations syndicales puissent se rendre compte des lieux dans lesquels travailleront les agents de la collectivité.

Mme EVEN, Directrice Service État Civil, précise qu'une visite a déjà été organisée auprès des 30 agents pour leur présenter le premier local que la clinique Ambroise-Paré était prête à mettre à leur disposition. Les locaux leur ont été présentés en avril afin qu'ils puissent eux-mêmes prendre connaissance de l'endroit où ils seront positionnés.

M. BERINGUER, pour le syndicat UNSA, souhaite connaître la durée de cette expérimentation afin de faire le point sur la réussite ou l'échec de la mise en place de ce projet. Est-ce sur 6 mois, un an ? Si cela ne fonctionne pas, la collectivité fera-t-elle machine arrière et reviendra-t-elle sur ce projet ?

M. FEILHES, Directeur Général Réglementation, répond que l'expérimentation sera quasiment continue. Le but est de faire un point à 3 mois sur cette expérimentation et de déterminer les suites à lui donner. Pour répondre à la question du syndicat UNSA, si la direction s'est totalement trompée sur l'intérêt ou la faisabilité du projet, elle reviendra bien évidemment en arrière. La direction ne sera pas obtuse au point de vouloir confirmer une erreur.

Votes :

Les membres du Comité Social Territorial émettent les avis suivants :

- collège des représentants de la collectivité : voix favorables ;
- collège des représentants du personnel : voix favorable du syndicat SATTMC-STT31 ; voix défavorables des syndicats FO, CGT, UNSA et SUD ; abstention du syndicat SNUTER-FSU.

M. DE LAGOUTINE, Membre du Bureau, remercie l'ensemble des participants et lève la séance à 17h10.

**Le Président,
M. Henri DE LAGOUTINE**

**La secrétaire,
Pour Mme Élodie CHABAUD,
Mme Claire-Aude MAZIÈRES**

**Le secrétaire adjoint,
M. Thierry BERINGUER**