

Direction Générale Ressources Humaines
32 rue Valade 31000 TOULOUSE
Direction
Administration RH
Pilotage RH et Relations Sociales

N/réf :

dossier suivi par : M. GR ~~XXXXXXXXXXXXXXX~~
DRHRelationsSociales@mairie-toulouse.fr

Toulouse, le 19 janvier 2024

Mesdames et Messieurs
les Représentants du personnel
Syndicat FO
Syndicat UNSA
Syndicat CGT TM

Objet : réponse à votre courrier : dialogue social - précisions

Mesdames et Messieurs les représentants du personnel,

J'ai bien reçu votre courrier daté du 12 décembre 2023 et parvenu à Monsieur le Maire-Président par mail le 22 décembre. Il fait suite à votre rencontre avec la Direction Générale des Ressources Humaines. Vous y apportez des précisions sur les raisons qui auraient conduit l'intersyndicale à ne plus participer aux instances et temps de dialogue social.

Tout d'abord, je vous remercie de veiller à dater vos courriers en cohérence avec la date de transmission réelle de votre correspondance, pour éviter d'augmenter artificiellement le délai de réponse apparent.

S'agissant du contenu de votre courrier, voici les éléments de réponse et d'éclairage que je souhaite vous apporter.

Concernant les délais d'instruction du CITIS, ces derniers peuvent effectivement être longs. L'analyse des situations nécessite, notamment dans l'intérêt de l'agent, un délai de traitement variable selon les situations. Des paramètres, indépendants de la collectivité, peuvent en outre allonger l'instruction de ces derniers notamment quand une expertise médicale est nécessaire. Néanmoins, conscients des conséquences potentiellement défavorables pour les agents de ces délais de traitement, les services instructeurs ont reçu pour consigne d'accélérer les délais de réponse et nous vous proposerons prochainement une réunion pour discuter des pistes d'évolution de notre fonctionnement.

Vous pointez, par ailleurs, l'absence de document unique. L'évaluation des risques professionnels a été réalisée au sein de nombreuses directions, et des mises à jour régulières sont opérées pour les périmètres les plus sensibles. Un travail important est conduit au quotidien sur ce volet par les assistants et conseillers de prévention témoignant de l'importance que la collectivité accorde à la prévention et à la maîtrise des risques professionnels. Malgré cela, le document unique n'est en effet pas finalisé car ces démarches relèvent d'un travail continu et n'ont pas encore toutes abouti à une évaluation des risques globales et complètes.

Concernant les accidents dits « à caractère grave », deux événements sont survenus récemment à la DMT et au Pôle Toulouse Centre. Les conséquences pour les agents concernés sont, heureusement, restées limitées. Des groupes de travail ont été organisés avec les membres de la F3SCT, comme le prévoit le règlement intérieur des instances, le 15 décembre pour l'accident survenu à la DMT, et le 10 janvier pour l'accident survenu au Pôle Centre. Au-delà de ces temps de travail importants, j'ai demandé aux services de veiller à la réactivité dans l'information à donner à la secrétaire de la F3SCT.

Pour ce qui est de la modification du temps de travail, le projet Proxitemps a fait l'objet d'une construction exemplaire avec les organisations syndicales. En effet, dès le mois de septembre, après plusieurs mois de recensement des besoins auprès des agents et managers, une phase de dialogue social de 9 mois a été engagée. Les réunions mensuelles ont permis d'échanger sur vos demandes et inquiétudes. Dès la première rencontre, le 13 septembre dernier, le principe de délibérer en juin 2024 mais de procéder dès janvier 2024 aux quelques ajustements impératifs pour le bon fonctionnement des services, notamment en Territoires, vous a été présenté et vous l'avez accepté. En effet, comme vous en avez convenu alors, cette méthode permet, pour ces quelques nouveaux services, de disposer de 6 mois d'expérimentation avant d'acter définitivement les évolutions d'organisation du temps de travail. Ce délai permettra d'ajuster la délibération jusqu'au dernier moment en ayant des remontées du terrain. Vous avez visiblement changé de position depuis ces rencontres. Pour notre part, nous nous en tenons à la stratégie présentée et que vous avez

initialement validée, ce recours à l'expérimentation avant validation officielle en CST et avant délibération n'étant pas contraire à la réglementation.

Concernant votre question sur les "nouvelles BOP", chacune des évolutions d'organisation qui a pu donner lieu à des mobilités internes a fait l'objet d'une présentation et d'un partage en CST.

Votre affirmation non étayée relative au "non-renouvellement de CDD" nous semble infondée. Comme dans de nombreux courriers adressés par vos organisations syndicales, les accusations à l'encontre des services de la DGRH sont formulées de manière imprécise afin de laisser croire que les collègues chargés de l'application des règles statutaires et réglementaires chercheraient à les contourner. Si des griefs ou désaccords sur l'application des règles peuvent apparaître entre les organisations syndicales et l'administration, il est préférable qu'elles soient réglées dans un dialogue quotidien avec les services concernés et que les désaccords soient formulés de manière suffisamment précise pour que des éléments de réponse et des solutions soient apportés.

S'agissant du "non-respect des règles relatives aux instances", je tiens à vous préciser que l'organisation des instances est conduite par les services de la DGRH avec le plus grand soin tant pour assurer un déroulement fluide des séances que pour permettre aux représentants du personnel de disposer d'une parfaite connaissance des dossiers inscrits à l'ordre du jour. Ainsi, des réunions de préparation sont organisées, pour chaque sujet, bien en amont de l'envoi des dossiers au cours desquelles les directions viennent présenter les dossiers inscrits, répondre aux questions des représentants du personnel et entendre les propositions ou remarques qu'ils auraient à formuler. Les propositions formulées lors de ces temps de travail ont conduit, à plusieurs reprises en 2023, soit à ajuster le contenu du dossier avant sa finalisation, soit à proposer son report à une instance ultérieure pour permettre au dialogue de se poursuivre. Ces temps témoignent de la qualité de dialogue et de collaboration que la collectivité souhaite entretenir avec les organisations représentatives du personnel siégeant en instance. Par ailleurs, le délai réglementaire d'une semaine avant le CST pour la transmission des dossiers est systématiquement respecté. Le délai de 15 jours issu du protocole est également tenu. Là encore, faute de précision sur les faits que vous reprochez à l'administration, je ne peux y donner plus de suite.

S'agissant du respect des modalités de dialogue préparatoire aux avancements de carrière figurant dans les Lignes Directrices de Gestion, votre absence à certaines réunions de dialogue social nous avait conduits à ne pas tenir la réunion entre la DGRH et les représentants du personnel élus en CAP. Sous réserve que vous ayez consenti à renouer le dialogue d'ici là, nous organiserons cette réunion en 2024. Cette réunion n'aura pas vocation à se substituer à la réunion de validation présidée par l' élu au personnel et composée des membres du comité de Direction Générale, seule instance décisionnaire en la matière.

S'agissant de l'octroi des jours de sujétion aux agents du pôle centre, le dossier présenté lors du Comité Technique du 15 mars 2022 portait sur la mise en œuvre des mesures 1 607h aux agents de collecte déchets verts et encombrants. L'engagement pris en séance, conformément au dossier transmis, portait sur l'octroi de 11 jours de sujétions, et non 13, en reconnaissance de la pénibilité particulière des missions des agents concernés. Cette mesure a été mise en œuvre au sein de la Direction concernée.

Concernant les congés bonifiés, les demandes d'octroi de ces jours font l'objet d'un examen individuel approfondi. Le juge administratif, saisi à plusieurs reprises au cours des dernières années, a pu confirmer, à chaque fois, que l'application des critères d'éligibilité faite par la collectivité était tout à fait conforme au cadre réglementaire et jurisprudentiel. Au demeurant, la volonté de la collectivité d'appliquer strictement la réglementation ne l'a pas empêchée de répondre favorablement à deux demandes de congés bonifiés lors de la dernière campagne. Les agents ont été individuellement informés de cette réponse depuis plusieurs semaines.

Pour ce qui est de la retenue sur le Complément Indemnitaire Annuel, nos collectivités se doivent de lutter contre le phénomène particulièrement problématique des absences injustifiées. En effet, elles pénalisent fortement la qualité du service rendu aux usagers et habitants du territoire mais pèsent également sur les agents présents qui doivent assumer une charge de travail non-prévue supplémentaire. A ce titre, les règles sont soit statutaires (retenue sur salaire, possibilité d'abaisser le CIA, courrier de recadrage puis sanction disciplinaire) soit votées par l'assemblée délibérante après présentation aux organisations syndicales en CT ou CST (délibération sur le RIFSEEP encadrant le CIA, impact des absences sur la prime de service...). La décision conjointe de la Direction de l'Éducation et de la DGRH d'agir fermement contre les absences injustifiées dans les écoles ne correspond donc qu'à une application de règles transparentes et à une volonté politique d'apporter le meilleur service possible aux petits toulousains tout en préservant la qualité de vie au travail des agents dont l'assiduité est irréprochable.

Concernant les Autorisations Spéciales d'Absence, de la même manière que pour les non-renouvellements de CDD, cette accusation est floue et infondée. Elle apparaît comme n'ayant que pour objectif de jeter un doute sur la qualité du travail fourni par les équipes de la DGRH. Si vous souhaitez obtenir des réponses précises, il convient d'apporter des éléments tangibles sur lesquels des éléments de réponse pourront être apportés.

Concernant votre proposition relative aux délais de réponse aux courriers, je vous réaffirme notre souhait d'une administration attentive à vos sollicitations et réactive. C'est bien dans cette dynamique qu'œuvrent les services de la DGRH. En témoignent les échanges que vous pouvez avoir au quotidien sur les situations individuelles. Néanmoins, certaines sollicitations nécessitent l'ouverture de temps de travail qui sont appelés à se poursuivre sur une durée plus importante en raison notamment de délais d'analyse et d'arbitrage. Dans ce cas-là, l'administration reviendra vers vous sous la forme d'une réponse d'attente et éventuellement de l'ouverture de discussions du type groupe de travail avec les représentants du personnel si le sujet le nécessite.

L'anticipation des sujets abordés en CST est bien évidemment un élément clef du dialogue social. Actuellement, ainsi que vous le soulignez, au moins une réunion préparatoire est organisée un mois avant la séance afin de vous présenter le sujet et de vous permettre de réagir. Certains dossiers, comme vous le précisez, font l'objet d'échanges bien en amont car ils s'inscrivent dans la perspective de modifications significatives de l'organisation des services. Je partage l'intérêt de pouvoir anticiper avec vous l'analyse de ces dossiers.

Enfin, vous réaffirmez votre volonté de « voir la collectivité respecter les avis actés en CST » C'est bien le cas pour la quasi-totalité des avis formulés en 2023. Néanmoins, comme vous le savez, le CST émet des avis consultatifs dont l'administration tient compte dans l'exercice du dialogue social. Néanmoins, réglementairement, la décision finale revient à la collectivité. Les élus ainsi que la direction générale peuvent choisir de ne pas suivre l'avis émis par les représentants du personnel. Évidemment, une position constructive de chacun des acteurs du dialogue social doit permettre de n'avoir recours à cette hypothèse que dans de rares cas.

Je souhaite que les échanges à venir voient le retour de votre côté d'un esprit constructif favorable, préalable nécessaire à une collaboration efficace avec l'ensemble des partenaires sociaux. J'espère que les éléments de réponse apportés dans le présent courrier y concourront et vous permettront de siéger à nouveau lors des instances et temps de travail proposés par l'Administration.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les représentants du personnel, à l'assurance de mes sincères salutations.

La Directrice Générale Ressources Humaines

