



## **Syndicat CGT Toulouse Métropole**

20 rue de l'Obélisque - 31500 TOULOUSE

**05.61.22.30.19**

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



Site Internet : <https://toulousemetropole.reference-syndicale.fr/la-syndicat/>

 CGT Toulouse-Métropole

## **A-PROXIMA-TIF N°12**

**De mémoire d'agent(e), nous n'avons jamais vu une telle désorganisation de la Mairie et de la Métropole :**

**«Y a t-il encore un pilote dans l'avion »?**

### **Par où commencer?**

Sans vouloir grossir le trait et en souhaitant limiter nos propos en évitant le catastrophisme des journaux à la solde des faits divers, nous sommes abasourdis. Essayons d'être le plus objectif possible. 6 mois après le « *tout s'est bien passé du DGS* » lors des vœux du Maire Président.

### **Des investissements considérables non maîtrisés?**

Des changements structurels sont en cours dont la planification est de l'avis de tous, désorganisée. Lors de nos rencontres dans les services, l'état de dysfonctionnement de notre organisation métropolitaine n'a jamais été aussi important. Des sommes considérables dans une totale opacité ont été dépensés et doivent encore l'être dans Proxima à l'image de l'aménagement des 5 sites des territoires, avec à la clef un grand nombre de déménagements de direction amenant des modifications dans les conditions de vie des agents.

Parallèlement, des services ont déménagé, parfois pour une dizaine de mètres. Nous constatons également des aménagements pharaoniques dans les bureaux des carmes, les services de Maren-go, sans parler des nouveaux sites comme la cartoucherie. Aucun chiffre ne circule mais les budgets de la DGRH servent de pansement à une vision court-termiste.. Mais en plus, pour donner quoi?

### **Désorganisation importante des directions et services**

Alors, il faut se regarder en face. Les directions essaient de faire face à l'absence de cohésion entre des élus qui parlent dans les territoires de qualité de service rendu et de ceux qui restreignent drastiquement les dépenses.

Aujourd'hui les moyens humains, techniques et matériels manquent à l'appel et ont désormais une répercussion sur la qualité du service.

- des SORH qui étudient les clauses de licenciement de très nombreux contrats courts et la suppression de contrats de projet
- des SOAM qui n'ont pas les outils informatiques adaptés pour répondre aux directions, des inconnus en matière de passation des marchés publics qui sous-alimentent pendant de nombreux mois les besoins des services,
- des SONUM toujours absents de directions quand chacune avait son correspondant d'exploitation...

### **Le personnel en proie aux doutes**

Il faudra autre chose au séminaire des cadres qu'un satisfecit pour convaincre. Il faudra autre chose qu'un jeu et des divertissements organisés sur Sésame pour faire passer les pilules.

Si on est parfois divisé entre agents, aujourd'hui le constant est unanime: on est dans la nasse.

Les territoires en constitution peinent à voir le bout du tunnel. Faut dire que quand vous changez les adresses de direction, la constitution de services, les appellations, les lieux de vie des agents, les missions et les organigrammes sans associer la grande majorité du personnel, vous vous mettez et vous mettez les agents, cadres ou non, dans une difficulté permanente qui va durer jusqu'à la prochaine mandature.

Aujourd'hui, on a touché un fond. Vous êtes nombreux à nous signaler que vous avez baissé les bras; on ne peut réparer une machine sans en avoir le mode d'emploi et les pièces à remplacer. La capacité d'adaptation a ses limites et l'attitude largement partagée se situe entre la perte des repères et l'indifférence assumée.

On voudrait casser ce qui reste de « sens de service public » qu'on ne s'y prendrait pas autrement. Aujourd'hui, nous comprenons mieux la phrase boomerang de notre DGS : « *s'il a du talent, il n'a rien faire dans la fonction publique* ». Comment supporter ce niveau de désorganisation et ses dépenses folles pour un résultat décevant pour les agents et les administrés.

Cela peut paraître grotesque mais combien d'entre-nous attendent 4 mois pour un écran ou des casques pour les ordis, amènent du papier toilette et du liquide vaisselle de la maison. Les exemples sont trop nombreux. Le personnel détaché de l'Etat qui rejoint nos services nous dit deux choses : « On savait que les salaires étaient faibles mais on ne pensait pas rencontrer des conditions de travail aussi dégradées dans notre métropole »

### **Des administrés qui se plaignent.**

Des maisons de services plus éloignées des mairies annexes, des services non rendus dans ces mairies, des plateformes téléphoniques qui rallongent la durée d'attente des demandes, un accès informatique de l'ordre du systématique au détriment du relationnel, des logiciels déficients, des entreprises qui recherchent leur correspondant métropolitain, des marchés qui ne sont pas passés des délais rallongés, ...Aie aie aie!

Avant de se lancer dans ces changements d'envergure, des expérimentations sur un territoire rétréci, établies sur une période ciblée, auraient été bienvenues avec un panel de testeurs identifié. Suite à cette expérimentation ciblée et après correction des bugs, une généralisation du projet aurait été mis en place, limitant les dysfonctionnements.

Notre service public municipal et métropolitain est mal en point. Il nous faut sortir de la communication uniquement institutionnelle qui ne convainc plus personne et écouter enfin le personnel pour éviter de pourrir les dernières années de cette mandature.

Car Il ne suffit pas d'être ouvert et modérée pour faire du bon travail. Il faut également s'entourer de gens compétents. Et si, comme le dit notre DGS, les talents n'ont rien à faire dans la fonction publique: c'est peut-être donc une invitation à en sortir. Mais il n'y a pas que l'humour qui nous sauvera...

## **Comment sortir du marasme ?**

Est-ce à un syndicat de proposer des modifications d'organisation sur un projet ou, à aucun moment, nous n'avons pu participer à son élaboration? La réponse est oui, car le pire serait de se défilier.

Prêtons-nous donc à l'exercice et traçons au moins la trame en trois axes.

- **Établir** un premier diagnostic des 6 mois par DGA (Direction Générale) en identifiant les problématiques communes et spécifiques à l'ensemble des directions et des territoires en matière de ressources humaines, financières, organisationnelles et matérielles (l'association du personnel sera une étape clef pour sa véracité)

- **Instaurer** conjointement les préconisations du cabinet indépendant Midi-Cités que vous pouvez encore sur trouver à l'emplacement suivant : Sesame / vie Syndicale / CGT Métropole ou sur notre site <https://toulousemetropole.reference-syndicale.fr/>

- **Elaborer** un projet de régulation des dysfonctionnements au sein des directions dans un calendrier à 6 mois en identifiant le travail interne à chaque direction et d'autre part les résolutions transversales à tous. La transmission à l'ensemble du personnel de ces modifications serait un gage de transparence et de restauration de la confiance envers la haute administration et la politique.

## **Une politique DRH en mode « ouverture communicante » avec les organisations syndicales**

**Nous constatons quelques avancées méthodologiques** suite au blocus CGT FO UNSA par des invitations au traitement des dossiers des CST, un allègement des contenus de séances, des avancées dans nos propositions lors du CST du 11 juin 2024, sans pour autant pouvoir infléchir la règle imposée par la DG (pas de création de poste). Les nouveaux embauchés sont en très grande majorité des contractuels (contrats courts, chef de projet, chargé de mission...).

Déjà, le premier quinquennat de Macron avec l' Article 24 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifie l'article 3-4 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984. Cet article de loi a mis fin à l'obligation de nommer, en tant que fonctionnaire stagiaire, un agent contractuel inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe.

### **La politique du « contrat à tout prix » fragilise la fonction publique et nuit au syndicalisme.**

Cette loi de «transformation de la fonction publique » a notamment supprimé le statut au profit du code général de la fonction publique, augmenté le temps de travail à 1607 heures à la place de régimes dérogatoires plus favorables et élargi le recours aux contractuels. Et ne parlons pas du suivi des projets. Sans avenir défini et sans profil de carrière, les contractuels cherchent un poste ailleurs avant même d'avoir fini leur contrat alors qu'il est plus facile d'avoir un CDI dans le privé. Combien de personnes venant du privé nous disent aujourd'hui qu'ils s'attendaient à un salaire ridicule mais pas à une charge de travail conséquente et des conditions de travail dégradées.

Les réorganisations de service face à la multiplication des missions entraînent un gonflement des fiches de poste et de la charge de travail. Ami(e) lecteur, c'est bien de lire et d'être informé(e) calé(e) dans votre fauteuil, mais à ce stade demandez-vous qu'est ce qu'on peut faire individuellement et collectivement? Ne regardez plus la situation sans rien faire. A minima, syndiquez-vous. Si vous êtes déjà syndiqués, demandez à votre syndicat qu'est-ce qu'on peut concrètement faire.

On reprend. La loi "Sauvadet" de 2012 permettait aux agents contractuels de la fonction publique de devenir titulaires de leur grade, c'est-à-dire fonctionnaires, sous condition, par des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles. A ce jour, nous sommes dans une démarche inversée et la dégradation du service public se poursuit au travers du projet Guerini.

Il prétend briser le « tabou » du licenciement des fonctionnaires. Le licenciement ou la révocation des fonctionnaires n'a jamais été un tabou.

En tout, 8 dispositions statutaires permettent de révoquer des fonctionnaires territoriaux·ales. S'agirait-il de renforcer ces dispositions et de faciliter les révocations pour « inaptitude » ? Le ministre Guérini entend développer les rémunérations au mérite, c'est-à-dire à la tête du client. Il affirme vouloir en finir avec les catégories A, B, C et la fonction publique de carrière. Les agents ont du soucis à se faire. La disparition des grilles supprimera dans la foulée les avancées automatiques d'échelon et au vu de la faiblesse des salaires, le recrutement des cadres se fera de plus sur des emplois de moins en moins rémunérés.

### **Au revoir la fonction publique, adieu l'intérêt général.**

Le clientélisme, le copinage et la concurrence entre les agents feront leur grand retour 40 ans après la création du statut de la fonction publique territoriale. Sans implication plus importante des agents dans le syndicalisme, vous serez désormais plus que jamais seul devant votre employeur. Sachez que tous les derniers recrutés, quelque soit leur cadre d'emplois (techniciens, ingénieurs, rédacteur, animateur, attaché.. ) nous indiquent qu'ils n'ont pas pu négocier leur salaire lors de l'embauche à la ville ou à la métropole.

**Il n'est jamais trop tard même si on est mal embarqué. Pour prendre le train en marche, on vous propose de vous inscrire au plan de **Formation CGT** du dernier semestre en présentiel !**



# Venez vous informer!

Pour ce dernier trimestre 2024, on vous a concocté un programme de formation syndicale dispensé par notre syndicat. Ces formations ont pour but de sensibiliser les agents à la compréhension des enjeux et des moyens syndicaux pour y répondre individuellement et collectivement. **Ces formations sont ouvertes à tous (syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s).**

- **Comprendre sa fiche de paie** / le jeudi 10 octobre 2024  
site CGT Toulouse Métropole 20, rue de l'obélisque

- **Projection / Débat du film la Sociale** / le jeudi 17 octobre 2024 à la Bourse du travail, place Saint-Sernin

- **Découvrir son syndicat (Accueil)** / le jeudi 21 novembre 2024 site CGT Toulouse Métropole 20, rue de l'obélisque

- **Etre acteur syndical auprès des agents** / lundi 2 et mardi 3 décembre 2024 (Comment aller à la rencontre des agents, tracter, organiser une Heure d'Information Syndicale,..) site CGT Toulouse Métropole 20, rue de l'obélisque

Pour tout renseignement et inscription, contactez rapidement la CGT TM au 05 61 22 30 19.



**Si vous ne pouvez pas venir, consultez la formation en ligne**

Réunion d'information sans obligation d'achat, sans abonnement, sans engagement, sans conservateur!

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



Nous vous rappelons que tous les agents titulaires et contractuels disposent de **12 jours de formation syndicale par an** et que si vous ne les prenez pas, c'est perdu!

**Ouvrez les yeux - Sortez des bureaux!**