

Le Grain de Sel

Le Journal CGT Toulouse Métropole

L'intersyndicale CGT FO UNSA se **divise** sur les évolutions du RIFISSEP !

Suite aux demandes de l'intersyndicale et notamment de la CGT de revoir le régime indemnitaire, une réunion organisée par la DRH a vu le jour début mai. La CGT propose une augmentation générale pour tous les agents, compte tenu que le point d'indice se décide nationalement, la collectivité peut augmenter le RI à la hauteur de l'inflation par une délibération. Nous nous devons de rappeler que nous sommes encore à la traîne depuis des années de la Région et du Conseil Départemental en matière de régime indemnitaire et de conditions de travail (pour exemples la région fournit un ordinateur à tous agent embauché et le CD 31 pratique les ruptures conventionnelles...). La CGT propose comme dans le privé la mise en place des NAO (négociation annuelle obligatoire) qui permettrait un espace de négociation qui a ce jour n'existe pas. Notre collectivité avance à pas de fourmis malgré nos demandes de "droit à négociation" plutôt que de "l'information institutionnelle partagée" comme le rappelle notre DGS lors des discussions.



Pouvons-nous nous en **satisfaire** au vu de l'état de notre collectivité ?

Sommaire

Page 1 :

- RIFISSEP
- Contractuels
- Égalité Femmes - Hommes
- Proxima

Page 2 :

- Absences injustifiées
- Entretien Ménager des Locaux

Page 3 :

- SoNum
- Congés bonifiés
- Territoire Centre

Page 4 :

- Portrait
- Canicule
- Agenda formations

Site internet :



Facebook :

CGT
Toulouse -Métropole

CGT

Toulouse
Métropole

20 rue de l'obélisque

31500 Toulouse

05 61 22 30 19

toulousemetropolecgt@gmail.com

Toujours plus de **contractuels : attractivité ou dédagisme ?**

Devant la fuite des agents et les difficultés d'embauche, notre collectivité a ouvert une nouvelle fois la porte aux contractuels payés à la fronde (pas de RI pour les contrats courts...) qui ne souhaitent pas renouveler leur contrat au vue des conditions de travail dégradés et la charge de travail trop importante. Si on leur fait miroiter le concours pour améliorer leur condition de travail, la politique RH actuelle est de ne pas reconduire un grand nombre de contrats courts et de chefs de projet pour rentrer dans les dépenses de la collectivité au vu du puits sans fond de Proxima. **Vous avez dit : cohérence ?**

Egalité Femmes - Hommes : y a encore du **boulot... !**

Mixité des postes, enquêtes administratives, charte des temps... sur ces questions, qui n'ont pas l'air de la passionner, l'Administration joue la brouillonne, en mélangeant tous les sujets, les bilans et les projets. Pour nous, par contre, c'est très clair : nous voulons une égalité de promotion, un meilleur équilibre des recrutements, notamment celui des ingénieurs, et un meilleur accompagnement des reclassements. Un bon point cependant : la formation contre le sexisme, débutée le mois dernier, permet de s'attaquer aux toiles d'araignée encore présentes dans pas mal de têtes, en mixant les publics et en

libérant - un peu - la parole. Mais à entendre ce qui s'y dit, y a encore bien du boulot ! Et 2h30 de formation ne remplaceront jamais **une véritable politique d'égalité de l'Administration !**

PROXIMA : des encadrants en **souffrance...**

Un webinar sur les risques psychosociaux courus par leurs agents et provoqués par Proxima a été proposé aux 1 500 encadrants de la Collectivité. Surprise ! 200 ont trouvé le temps de le suivre, soit un peu plus de 13 %. Et deuxième surprise ! Leurs interventions ont porté sur leur propre souffrance, et non celle de leurs agents. **Des encadrants qui vont mal, vous trouvez ça normal ?**

La chasse aux absences injustifiées !

Dans un souci de rendre la collectivité plus attractive (humour), les absences injustifiées (AI) sont dans le collimateur. Toute absence sera sanctionnée. La répression serait-elle la seule solution pour régler les problèmes ?

L'Administration a décidé de s'attaquer à un problème majeur : son manque d'attractivité qui nous condamne à un sous-effectif chronique ? Non, vous n'y êtes pas. Les 5 % d'entre nous coupables et condamnables d'après elle des 7 000 jours d'absence injustifiée dénombrés en 2023. Loin de s'interroger sur la hausse de ces chiffres, respectivement 3,77 % pour 6 000 jours en 2022, elle avance une volonté d'harmonisation pour mettre en place une échelle de sanction systématique pour le moins disproportionnée :

- **Stagiaires : 2 jours d'absence seront synonyme de refus de titularisation.**
- **Contractuels : 1 jour d'absence injustifiée sera synonyme de non renouvellement.**
- **Titulaire : 2 jours d'absence amèneront une mesure disciplinaire**

Garde-fous donnés par la DGRH

- décodage en SORH
- 48 heures avec relance SORH
- éléments de bienveillance 21 jours pour codage

Notre collectivité montre une nouvelle fois son vrai visage. Sous prétexte d'harmoniser les pratiques RH, elle durcit les sanctions contre les absences injustifiées. Bien que la loi soit claire : une absence non justifiée peut entraîner une sanction disciplinaire,

elle ne parle ni d'arrêt de carrière, ni de baisse de traitement. Alors pourquoi cet acharnement ?

Cette offensive vise surtout à précariser encore plus nos collègues les plus vulnérables. Commençons à aider les SORH à sortir la tête de l'eau. Nos collègues sont débordés, les erreurs de codage sur Chronotime s'accumulent, des absences injustifiées de 2022 ne sont toujours pas corrigées.

La souffrance au travail, alourdie par des outils comme PROXIMA, atteint des sommets. Et maintenant, on nous impose des conditions de plus en plus dures, cherchant à nous dresser les uns contre les autres. Qui d'entre nous est prêt à perdre une journée de traitement sans raison valable ? C'est une attaque directe contre notre solidarité.

L'Administration veut nous punir pour les erreurs qu'elle-même crée, pointant du doigt les 5 % d'entre nous incapables de justifier une absence, pour mieux nous diviser et nous contrôler. Elle banalise la sanction et le licenciement, en espérant que nous restions dociles.

Nous ne devons pas accepter ce renversement de situation. Si l'Administration veut des agents exemplaires, qu'elle commence par nous donner les moyens de bien faire notre travail ! Ensemble, refusons cette politique de répression et exigeons des conditions de travail dignes de notre mission de service public !

HAUSSE MASSIVE DES EFFECTIFS POUR UNE VRAIE BAISSÉ DE CHARGE DE TRAVAIL ET UN SERVICE PUBLIC DIGNE DE CE NOM !

Entretien Ménager des Locaux : l'hémorragie continue !

Le flux vers le privé se poursuit : ce sera au tour du Conservatoire d'être nettoyé par le privé d'ici la fin de l'année ! Vu comment cela se passe dans les bâtiments qu'Onet a déjà en charge, on souhaite bien de la patience et de la sollicitude aux collègues du Conservatoire ! Ils vont devoir supporter les innombrables dysfonctionnements d'une organisation pensée pour le maximum de profits de la famille richissime, Coquet-Reinier, à laquelle appartient la société Onet. Des profits assurés par des travailleurs surexploités, sous-payés et précaires bien sûr.

NON A LA PRIVATISATION DE L'ENTRETIEN DES BATIMENTS ! INTEGRATION DES TRAVAILLEURS A LA COLLECTIVITE ! CES EFFECTIFS NE DOIVENT PAS DISPARAITRE !

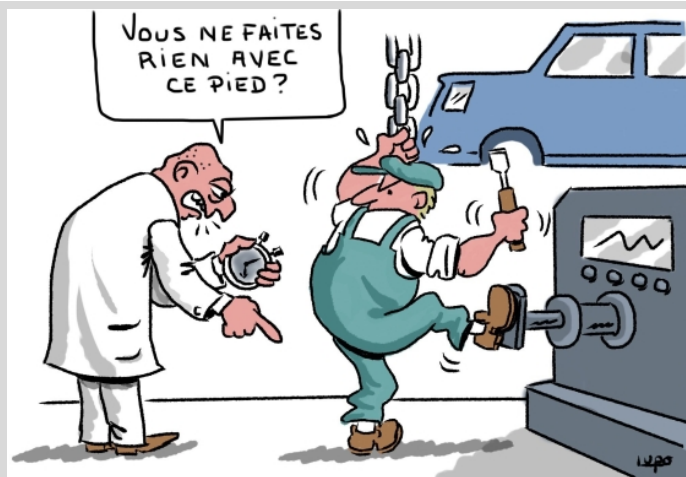


SoNum... ériquement faibles...

Des mois qu'on l'attendait, dans un brouillard épais. L'organisation en SoNum pour chaque DG est enfin annoncée, avec leur structuration et, surtout, la liste - très large et encore en évolution - de leurs missions. Imposée d'en haut, sans aucune consultation ni des agents ni même de leur encadrement, elle prétend vouloir répondre à la proximité affichée par **Proxima**, en leur transférant des missions... mais sans transfert de ressources ! Parfaitement impréparée, elle en est surtout un énième dommage. Dommage qu'une partie des effectifs concernés paye déjà lourdement en **burn-out et autres arrêts maladie**.

Et on les comprend. Avec un ratio arbitrairement dicté par la DTN d'un Référent aux Usages Numériques pour 250 postes - et même pour 350 au CCAS ! -, comment pourrait-il en être autrement ? **A la DPPD** par exemple, qui compte pas moins de **600 agents**, on voit mal comment les trois collègues - ou même six en comptant l'encadrement - vont pouvoir satisfaire les innombrables demandes et relever le défi de la transition numérique posé par l'Administration. **A la DG sécurités et évènementiel**, - vous savez, ces agents que l'Administration félicite publiquement pour leur exemplarité lors de l'effondrement de l'immeuble... !- c'est encore plus dramatique : il n'y a qu'un seul **RUN**, et en contrat précaire d'un an en plus... Plus ou moins mal lotie, aucune DG ne l'est suffisamment.

La DTN elle-même, en grande difficulté depuis belle lurette, a lancé une grande campagne de recrutement,



tous azimuts : **suffirait d'être un peu geek pour pouvoir « booster » sa carrière avec nous...** Elle n'en a prévu aucun par contre pour les SoNum et vu la liste de leurs missions, on serait tenté de croire qu'elle compte se délester à leur détriment d'une bonne partie de sa charge... D'autant que l'ampleur de ces missions pourrait même permettre de les **mutualiser**, pour **« rationaliser »** comme ils disent...

Là, comme dans tous les services, pas de secret, il nous faut imposer des effectifs supplémentaires, en contraignant la DTN à mieux doter les SoNum. Car, au vu de la récente communication de la DTN nous incitant à les solliciter sans retenue, les décisionnaires ne semblent pas avoir conscience qu'ils ne peuvent absorber nos demandes.

REFUSONS DE NOYER NOS SONUM ! ET SOUTENONS-LES EN SOLLICITANT UNIQUEMENT LA DTN !

Les demandes de Congés Bonifiés ne seront pas reconsidérés

C'est un sujet mis sur la table par l'intersyndicale CGT-FO-UNSA. Malgré la position unanime des organisations sur la nécessité de faciliter ces congés pour les extra métropolitains, les élus ont mis une fin de non recevoir à nos demandes. **A la région et au département** les demandes sont en majorité acceptées. **A la métropole**, seules 2 demandes ont été acceptées sur 28 en 5 ans et depuis 2012: 192 demandes - 53 OK - 139 refus - 12 en contentieux et 2 en cours. Un critère spécifique

élaboré par la collectivité permet juridiquement de les refuser et la DRH se targue de gagner tous les procès au nom de cet article.

La politique municipale ne permet pas à la DGRH de prioriser la gestion humaine au détriment de la question juridique... les seuls arguments sont juridiques.

Il y a donc 1 chance sur 14 d'avoir un dossier accepté. Il y a 13 fois moins de dossiers acceptés depuis 4 ans alors que la réglementation nationale s'est assouplie.

De là à se demander si notre collectivité ne souhaite pas favoriser l'intégration des ultra marins, il n'y a qu'un pas que nous ne franchirons pas, même si le doute est permis.

Territoire Centre : aux cimetières...

Grâce à la CGT, des demandes des gardiens ont trouvé satisfaction : 1 véhicule a été livré, des outils remplacés et un ordinateur a été mis dans la salle de pause.

Par contre toujours pas de signalisation et aucun poste de garde rénové.

l'Administration rendant même les collègues responsables de leur insalubrité !

Une **visite** du Service Hygiène et Santé **s'impose**. Quant à la **NBI** accueil, l'Administration rétorque que ces agents n'en font pas, alors qu'ils l'estiment à plus de 50 % de leur temps de travail.

Portrait syndical

Nous vous présentons, à chaque édition, un membre du syndicat, plongeons aujourd'hui dans le quotidien de Alain, secrétaire à la formation du syndicat. Découvrons son parcours, son quotidien et ses convictions.

Il est : Un voyageur culturel sans frontière, un mélomane. Un amateur de la vie dans toute sa diversité

En passe de devenir jeune retraité en 2025



Qui es tu ?

Natif de Sète je découvre mes premières passions : les arts martiaux et l'éducation populaire. Avec mes amis, nous avons transformé un vieux cinéma porno en un espace culturel lieux cruellement absent à « Sète » époque. Je suis fier d'avoir été le 1er président. En 1992, devenant toulousain j'intègre le jardin des plantes comme jardinier. 9 ans plus tard je fais mon stage d'animateur sur un projet pilote au sein du Muséum d'histoire Naturelle pendant 18 mois. Cela m'a aidé à devenir Médiateur en 2007 dans cette noble institution.

Pourquoi la CGT ?

À mes yeux, la CGT incarne des valeurs qui résonnent avec celles de l'éducation populaire, tout en étant solidement ancrée dans le monde du travail. Elle s'engage concrètement au quotidien pour améliorer les conditions de travail, tout en aspirant à des idéaux plus élevés en luttant pour une société plus démocratique, égalitaire, solidaire, pacifique et axée sur le partage des richesses. Grâce à mon action, je peux, aux côtés d'autres, ressentir le pouvoir d'agir

plutôt que de simplement subir un monde de plus en plus déshumanisant et anxiogène. Avant de prendre ma retraite, je suis heureux de m'engager à soutenir mes collègues dans les services.

Ton quotidien militant ?

Un quotidien aux multiples facettes : en tant que secrétaire à la formation, je conçois et met en place des programmes de formation visant à habilitier nos membres à agir dans leur milieu professionnel et à promouvoir les valeurs souvent méconnues de la CGT. La restauration du sens du collectif est une priorité absolue à présent. J'établis des partenariats et organise des sessions de formation en collaboration avec diverses entités de la CGT, qu'il s'agisse du niveau départemental, régional ou confédéral. Je suis également chargé de faire évoluer notre site web afin qu'il devienne une plateforme d'information pour les travailleurs. Je me déplace régulièrement pour rencontrer les employés sur leur lieu de travail, afin de leur fournir des informations et de les écouter attentivement pour essayer de trouver des solutions adaptées à leurs difficultés.

Agenda formations CGT –TM :

10 Octobre : Comprendre sa Fiche de paie

17 Octobre : Projection / Débat du film la Sociale

21 Novembre : Découvrir son syndicat (Accueil)

2 - 3 Décembre : *Etre acteur syndical auprès des agents*

Pour tout renseignement et inscription, contactez rapidement la CGT TM

Canicule : l'Administration nous laisse crever sous les plantes vertes !

Ce que nous apprenons est scandaleux. Le plan canicule, géré par un seul agent également responsable du plan "100 000 arbres", se limite à végétaliser nos bureaux. Mais seuls les Directeurs auront droit aux plantes des espaces verts.

Il ne **manquerait plus** que l'Administration prévoit un concours ridicule pour "le bureau le plus vert", à nos frais.

Encore une fois, l'Administration économise sur notre dos ! Cet été, nous ne voulons pas seulement des plantes, nous exigeons des horaires décalés pour ne pas crever de chaud.

Si l'Administration **refuse**, il faudra se fâcher tout rouge pour **imposer** nos conditions !



**N'attendez pas !
Organisons-nous !
Syndiquez-vous !**