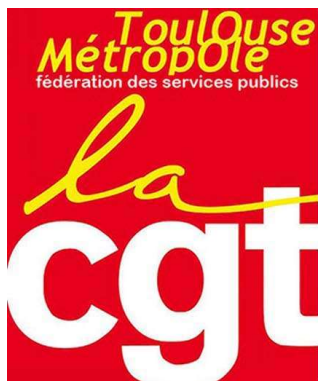




Syndicat CGT Toulouse Métropole

20 rue de l'Obélisque - 31500 TOULOUSE

05.61.22.30.19

Mail : toulousemetropolecgt@gmail.com



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

 CGT Toulouse-Métropole

A-PROXIMA-TIF N° 11

Notre rapport au syndicat aujourd'hui ou comment en est-on arrivé là?

Sommaire

Analyse des responsabilités des différents acteurs

Les gouvernements successifs ou l'art du grignotage à la toulousaine
Les élus locaux des majorités passées et présentes
Les agents de la collectivité
Les organisations syndicales

Propositions CGT pour sortir du marasme individuel – collectif

Inventaire à la Prévert des pistes de solution à travailler collectivement pour sortir de la cour de maternelle.

Introduction

Ce texte est ouvert à la critique positive. Ouvrez vos «cadres de lecture» et prenez votre part de responsabilité car nous en avons tous une, quelque soit notre rôle dans cette collectivité. Penchez-vous sur les différents acteurs du jeu : les gouvernements successifs, les syndicats, les élus, les fonctionnaires en responsabilité ou les agents titulaires et contractuels.

Analyse des responsabilités des différents acteurs

Les gouvernements successifs ou l'art du grignotage à la toulousaine

La principale attitude des gouvernements envers les organisations syndicales est l'**irrespect** des représentants du personnel. On dit qu'on reconnaît la grandeur d'une démocratie à l'acceptation des minorités (et de ses représentants). La CGT et la CFDT représentent plus d'un million deux cent mille adhérents. Pourtant, quand l'ensemble des organisations syndicales demandent à être associées sur des points d'importance comme la réforme des retraites, l'absence d'association (et non pas de concertation) a conduit à une intransigeance que ne se serait pas permis un bon manager. Par ailleurs, **plus de 1000 syndicalistes CGT** sont poursuivis pour leur action devant les tribunaux. Ce sont vos représentants qui sont convoqués en gendarmerie comme des délinquants le plus souvent pour des délits mineurs (collage d'affiches, ...) discriminant l'action syndicale et le simple droit de se défendre.

La loi de transformation de la fonction publique a réduit d'autant plus les marges de manœuvre des syndicats. Elle a contribué à faire ce que les gouvernements successifs enchaînent le mieux : le grignotage des droits avec pour exemple la suppression du CHSCT. Le statut est réduit à peau de chagrin : moins de temps pour la diffusion des informations, moins de droit pour aider les agents dans le besoin, moins de temps pour travailler les

dossiers en Comité Social Territorial, en F3SCT, des dossiers surchargés amenant une déconsidération des organisations syndicales.

Il faut consulter le dossier national pour aider les collectivités au recrutement pour comprendre l'arnaque de l'attractivité (valoriser l'image...)

Consulter : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dga/p/notre-coeur-dactivite/renforcer-lattractivite-de-la-fonction-publique>

Pour rappel en matière de partage des richesses dans le rapport public-privé, nous avons 3 millions de millionnaires en France (en dollars). La France se situe juste derrière les États-Unis et la Chine. Cette année le CAC 40 a perçu 97 milliards d'euros de dividendes.

Les élus locaux ont une grande part de responsabilité !

En fonction des collectivités, les agents ont tendance à subir plus rapidement les grignotages nationaux. Pour l'application de la loi des 1607h, des collectivités ont fait le choix de ne pas appliquer les textes comme le note la cour des comptes dans son dernier rapport. D'autres collectivités ont trouvé des aménagements pour éviter une perte trop importante de leur temps libre et n'ont pas diminué les droits syndicaux. En regroupant la mairie-la métropole et le CCAS dans une instance unique, le nombre de vos représentants a considérablement diminué.

Car malheureusement, nos élus ont un certain zèle pour appliquer les mesures restrictives à notre rencontre. Les agents, depuis de nombreuses années, sont la variable d'ajustement financier des accointances gouvernementales sur leurs projets en cours. Ce n'est pas pour rien que le manque d'attractivité est plus criant dans notre collectivité : dégradation des conditions de travail, manque d'écoute des Organisations Syndicales, projets hors sol en cours sans construction en amont avec les OS (Proxima...). Tout cela isole la collectivité dans un schéma conservateur au détriment d'avancées d'autres collectivités en matière d'aménagement du temps de travail, d'accès aux conditions minimales (forfait mobilité durable, télétravail rémunéré, congés bonifiés...). Ils n'ont ni l'esprit de résistance, ni celui de l'émancipation progressiste pour les agents.

La collectivité ne modifie pas ses méthodes et parle de transparence. Elle doit développer des gestes forts pour être crédible. Le délit aujourd'hui est un déni de démocratie. Alors que les agents attendent une démocratie plus participative, on élit des personnels qui n'ont pas droit d'intervention dans l'élaboration des projets. Le parallèle est évident. Comme au gouvernement qui exclut le parlement (Sénat et Assemblée nationale), la politique de notre collectivité n'associe pas les élus du personnel à l'élaboration des projets qui les concernent. Ref / Enquête sur le management à la française – autoritaire, technocratique – vertical (**ALTERNATIVES ECONOMIQUES N°443 - 02/2024**)

Sommes nous encore en démocratie ? Pouvons-nous encore la qualifier comme telle quand nos demandes d'association sont refusées par les élus-es ? La société avance mais nos élus conservateurs ont peur du changement et restent arc-boutés à leur poste. Ils ne sont pas le meilleur exemple d'adaptation en comparaison au personnel qui passe de réorganisation en réorganisation.

Les agents (cadres et non cadres)

Derrière la charge de travail importante pour certains et moins pour d'autres, les agents ont bien compris que les dés étaient pipés et que leur travail ne les amènerait pas à un meilleur salaire au prix de l'abandon de certaines valeurs. La fonction publique va mal. Les concours ne permettent plus de franchir les barrières des catégories où l'attente peut durer 3 ans ou même l'éternité car passer un concours ou attendre la grâce de la promotion interne ne signifie plus d'être nommé dans nos collectivités.

A partir de ce constat, les agents se sont repliés sur eux mêmes dans l'attitude du « pas de vague » et de la désillusion. A coté de ça, des syndicats ont joué la carte du « on va obtenir votre promotion », et du « fermez là » et on vous fera nommer. Malheureusement, c'est la fin de la récréation comme vient de le souligner l'élue de la collectivité en charge du personnel. Alors du courage ! Venez rejoindre les rangs de ceux qui luttent pour un avenir meilleur, syndiquez-vous et œuvrez à un syndicalisme partagé et rassemblé. Voulez-vous rester la seule génération qui n'aura rien gagné pour les générations futures ?

Les cadres, dans leur majorité, ont suivi leur intérêt également carriériste. Une fois leur ambition atteinte, combien luttent, grâce au petit pouvoir atteint, à l'amélioration du système, aux valeurs de partage, à l'aide aux plus fragiles ? Trop d'individualisme. Que reste-t-il de leur humanité professionnelle ? Combien sont encore capable de faire le pas d'à côté ? Y a-t-il une limite à une vision carriériste ? Un bon cadre n'est-il pas celui qui défend ses agents ? Poursuivent-ils encore l'intérêt général ? N'y a-t-il plus de place à une réflexion ? A une évolution individuelle et collective ?

Il n'y a pas si longtemps, les cadres s'opposaient à la dictature du chef en s'appuyant sur le statut et à leur intelligence. Aujourd'hui si le désir de carrière est toujours important, la peur a pris malheureusement le dessus. Nous voyons des adultes mais où sont les Hommes ? Les altruistes ? Il n'est jamais trop tard pour se regarder en face. La CGT est là pour vous accompagner. Nous sommes des cadres loyaux mais pas soumis.

Les organisations syndicales

Nationalement, nous progressons. Même si nous avons perdu la bataille pour les retraites, de nombreuses syndicalisations amènent un renouveau du syndicalisme et une approche plus collective. Chacun a pris conscience qu'il nous fallait passer à une étape supérieure en se syndiquant. Mais nous sommes encore le pays européen le moins outillé avec seulement 8,5% de syndiqués. Au plus fort de la bataille des retraites, nous étions moins de 2 millions dans la rue. C'est trop peu pour 30 millions de travailleurs. Et beaucoup trop peu pour des employeurs (État, collectivités locales...) ayant conscience de nos faiblesses.

Localement, incapable de fournir un front commun supérieur à 3 mois, notre incapacité à nous unir dans le long terme fragilise notre poids syndical auprès des élus de la majorité. Notre problématique provient également du type de nos actions corporatiste ou généraliste. Devant les refus successifs des élus, des syndicats ne font que pour leur agents (corporatiste) et limitent donc la portée syndicale à une partie des agents. Cette attitude court-termiste a permis des avancées à ceux qui ne pensent qu'à eux mêmes, à leur carrière. A ce jour, il est impossible à un syndicat même majoritaire (bénéficiant de 40% des votes) de satisfaire ces demandes de promotion, d'autant plus que le gâteau s'est réduit à la taille d'une gaufrette.

Le syndicat des patrons (MEDEF) a tout compris. Les dissensions se règlent en interne et l'affichage externe est simple, clair compréhensible.

Propositions CGT pour sortir du marasme individuel – collectif

Élus de la majorité : concevoir une gouvernance sur la confiance en développant la démocratie participative interne

A Toulouse, la CGT a demandé en CST à l'élu en charge du personnel à travailler ensemble à l'évolution des rapports entre nos deux entités pour améliorer les conditions de travail des agents : la réponse de l'élu est claire mais sombre pour les agents : *« Nous ne pouvons pas travailler avec un syndicat dont les discours liminaires sont aussi critiques envers nos actions. »* Cette position n'est-elle pas trop critique en vers la CGT ?

C'est dommage. Nous faudra-t-il attendre une autre municipalité pour nous amener à sortir de la cour de maternelle. Faut-il rappeler que la CGT signe 84 % d'accords en entreprise ? (<https://nvo.fr/idee-recue-la-cgt-ne-signe-jamais-daccords/#:~:text=A%20rebours%20de%20l'image,et%2093%20%25%20pour%20la%20CFDT>). Une ouverture d'esprit serait la bienvenue. Comment travailler ensemble quand vous êtes seul à le vouloir ?

S'inspirer du privé en étant transparent sur les salaires

Vous avez dit « attractivité » ? mais inspirons nous du privé. Une entreprise française Thermador (<https://myrhline.com/type-article/transparence-salaires/>) réunit de nombreux jeunes cadres. Les raisons ? La transparence sur les salaires ! Les jeunes en ont assez de cette concurrence exacerbée entre agents. L'individualisation est devenu une tare quand **le besoin de lien, de solidarité, de sens commun se fait sentir.**

Les valeurs des jeunes s'expriment dans nos collectivités mais seront-ils entendus autrement que dans les divers jeux proposés sur Sésame, dignes d'un épisode de télé-réalité ? Pas sûr.

Nos collectivités sont passées maître dans la récupération. L'intelligence collective ne doit pas servir uniquement d'affichage. La communication sans de vrais changements n'est qu'une façade.

Une vraie question non encore traitée par les élus de la municipalité serait : « comment la renforcer en matière de management ? » En donnant plus de liberté, d'autonomie et de moyens aux cadres. Exemple les primes. Les cadres ne peuvent même pas récompenser les agents qui font un excellent travail alors qu'il existe une palette de possibilités non mises en place (en matière de régime indemnitaire, de promotion, de formation) mais seulement pour ceux qui sont dans la ligne politique du moment.

Nous assistons à la perte de la diversité de la compétence. Elle conduit à un appauvrissement généralisée du service public. Mais qui s'en soucie quand on est uniquement centré sur ses intérêts particuliers ?

Aménager en profondeur le temps de travail.

L'individualisation à outrance des fiches de paie, des primes, n'est pas allée jusqu'à la gestion du temps de travail individualisé par un manque de confiance caractérisé. Nous sommes obligés d'être dans les embouteillages le matin entre 8 et 9 heures et le soir entre 17 et 18 heures.

L'écu au personnel rejette en CST la proposition d'association de la CGT à l'élaboration de tout projet concernant le personnel. Comment un élu peut-il influencer sur la vie de tant d'agents de la collectivité sans prendre en compte les demandes d'association de ses représentants ? Avons-nous touché le fond ?

Les syndicats aident les agents en difficulté et il leur est même reproché de ne pas aider aussi les autres. Nous nous posons tous la même question : servons-nous encore à quelque chose quand la majorité des agents ne s'investit plus dans leur outil de défense ? Pour critiquer, il faut en faire partie. Cela permet de savoir de quoi on parle. De plus, dans un système où notre employeur ne nous associe pas à la décision (élaboration des projets, primes au minimum...), les syndicats renforcent leur communication, obligés de prouver leur efficacité en faisant croire aux agents que les rares avancées proviennent de leur fait. On est au bord du précipice.

Pour exemple, nous avons été associé à une réunion pour le projet SONUM sans avoir le projet en main et alors que le projet avait déjà été validé le 23 septembre. La CGT a mentionné que les élus du personnels ne sont pas des vecteurs de communication des élus de la collectivité. Nous n'avons pas à discuter des modalités techniques du projet avec nos collègues. Notre rôle est d'être associé au montage pour que les élus du personnel puissent l'orienter avec un nombre de personnel nécessaire, des horaires clairement établis, des conditions de travail agréables et non pas servir de potiche quand tout est décidé d'avance. Combien de temps allons-nous accepter cette décrépitude ?

Si le maire / président a accepté de verser la prime Macron, c'est parce que le manque d'attractivité, les postes non pourvus, les salaires en berne, le management des cadres obsolètes (faible marge de manœuvre envers le personnel, ...) nécessitent d'intervenir financièrement sur cette bombe à retardement : l'augmentation de salaires. Attention ! Seuls les salaires alimentent la sécurité sociale. La prime, elle, ne rapporte ni aux services publics (pas à l'hôpital, pas à l'éducation...) ni à nos retraites.

S'inscrire au plan de Formation CGT du premier semestre (présentiel) !

Pour cette année 2024, un programme de formation syndicale est 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).**

- Découvrir son syndicat (Accueil) les 29 février- 1 mars et 4-5 mars

- Comprendre sa fiche de paie les 14 mars et 25 avril

- Comment aller au devant des collègues dans les services le 28 mars (comment tracter, faire une Heure d'Information Syndicale..) Pour tout renseignement et inscription, contactez rapidement la CGT TM au 05 61 22 30 19. 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! Sortez de vos coquilles !**