

toulouse
métropole
fédération des services publics

la
cgt

Sommaire

Page 1

- Une politique de plus en plus déconnectée de la réalité des agents

Page 2

- La CGT aborde la souffrance mentale et fait des propositions

Page 3

- Propositions CGT TM pour un management alternatif
- Poursuite de la régression sociale envers les seniors

Page 4

- Formations CGT
- Le portrait



Site internet :
toulousemetropole.syndicatcgt.fr

Facebook:
CGT Toulouse-Metropole

20 rue de l'obélisque
31500 Toulouse

0561223019
toulousemetropolecgt@gmail.com

Le Grain de Sel

Le journal de Toulouse Métropole

Une politique de plus en plus déconnectée de la réalité des agents

Mais à quoi jouent les élus de notre collectivité?

Pouvons-nous encore entendre que notre maire président nous remercie de notre travail quand aucun acte concret ne le valide?

On apprend en même temps,

- qu'un feu d'artifice (les caisses ne sont pas vides?) a été projeté 3 jours avant le départ du tour de France pour fêter l'arrivée des coureurs,
- que le CCAS va subir un plan drastique pour diminuer ses dépenses (trop de sous pour les pauvres de plus en plus nombreux ? Nos EPHAD dépendants ?)
- que 1000 postes vacants ont beaucoup de peine à être remplis (comprenez des charges de travail qui reposent sur les présents),
- que de nombreux contractuels partent avant la fin de leur contrat ou ne souhaitent pas être renouvelés,
- que les agents souhaitent pour un grand nombre changer de poste pour des charges de travail trop élevées,
- que nos bas salaires ne permettent pas de les garder, de les recruter, d'alléger la charge des présents, de proposer un déroulement de carrière intéressant

Un triste suivi local de la politique du gouvernement est à l'œuvre dans nos murs. Les SORH sont à la rue, essayant d'éponger tant bien que mal, les dérives d'une politique mal ficelée, qui ne tient plus compte de ses agents.

Alors soyons clairs, nous ne sommes pas dans une confrontation politique mais nos collectivités après les sommes colossales dépensées en cabinets privés, s'apprêtent encore à dépenser des sommes

importantes pour des études d'opinion avec l'IFOP jusqu'à la veille des élections. Les deux collectivités vont dépenser potentiellement jusqu'à 540 000€ jusqu'aux élections (car marché reconductible).

Cet argent va manquer aux agents qui ne sont devenus qu'une variable d'ajustement d'une politique qui les dénigre malgré les nombreuses demandes de la CGT:

- Absence de revalorisation du régime indemnitaire
- Absence de suppression de l'indexation des primes des remboursements arrêt de maladie
- Absence de budget de la formation personnelle
- Absence de forfait télétravail et mobilité durable
- Absence de recrutement à la hauteur des besoins des services (gel des postes, renforts non adaptés, volants inexistants)
- Absence de ruptures conventionnelles
- Délais exorbitants de reconnaissance d'accident de trajet ou de service
- Délais de mobilité interne surnaturel
- Financement de projets au rabais
- Marge de manœuvre des encadrants insignifiante (primes, temps de travail...)
- Surcharge de travail entraînant des refus de temps partiels, des refus pour congés syndicaux ou autres, des demandes formations refusées.
- Décision de développement des Opens Space contre l'avis des agents

L'ensemble des agents hors politique, tous syndicats confondus vous disent ceci :

On n'en peut plus!

STOP!

au laboratoire de BERCY!

La CGT aborde en F3SCT la **souffrance mentale**, présente dans notre collectivité

Lors de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail du 17 juin 2025, la CGT a mis l'accent sur la nécessité d'apporter un vif intérêt à la santé mentale. En effet, si l'année 2025 est sous le signe de la santé mentale, l'étude de la MNFCT, Moodwork et idealCO note que l'édition 2024 du baromètre de la santé mentale chez les agents de la FPT a relevé des chiffres préoccupants avec :

47% des agents en surcharge de travail
45% des agents épuisés à cause de leur travail
65% des agents avec une charge mentale trop élevée

Alors que les orientations nationales (gel des augmentations, dotation globale de fonctionnement en baisse...) se succèdent sans fin, la métropole toulousaine instaure la double peine.

En effet, les charges de travail sont élevées comme peut le souligner le bilan de la santé professionnelle Préalys ou une consultation sur deux de médecin concerne **les risques psychosociaux**.

La **réorganisation de Proxima** a laissé des traces indélébiles affectant considérablement les agents comme le regroupement de deux fiches de postes pour n'en faire qu'une, en ne remplaçant pas les agents partant en retraites, en gelant les postes (1000 postes vacants), en rendant la mobilité interne difficile, en adoptant une organisation à deux têtes avec une répartition des missions et des tâches aléatoire et imprécise,

Forcément **les SORH sont très sollicités** en gérant des démissions de fonctionnaires et des ruptures de contrat à la pelle car être fonctionnaire n'attire plus grand monde. Ajouter à ça de plus grandes responsabilités données à l'ensemble des catégories, **une recommandation prioritaire sur deux des ACFI (agent chargé des fonctions d'inspection) non réalisée dans l'année**, et des salaires tirés au plus bas, font que le moral des agents est très souvent affecté durablement.

Vous ajoutez un **recours aux sanctions développées**, un renforcement des obligations légales où la moitié du personnel changerait bien de poste ou de métier pour une évolution salariale (quand les agents ont perdu plus de 20% de pouvoir d'achat depuis les années 2000). Comment comprendre que **notre collectivité se refuse d'augmenter le RIFSEEP pour tous**.

Alors pour faire tenir le système qui bat de l'aile, nos collectivités développent une information récurrente portant sur les obligations des agents.

Si la politique reposait sur la confiance au lieu de la sanction, la gestion du personnel s'avèrerait plus efficace.

Encadrer autrement : **demain n'attend pas.**

Devenir encadrant a longtemps incarné une certaine réussite. On y voyait un tremplin, une ascension sociale, une forme de reconnaissance. Que reste-t-il aujourd'hui de ce récit?

De plus en plus de managers sont empêché-e-s d'encadrer.

Ce dernier s'est technicisé, désincarné. Il ne s'agit plus de penser le travail, mais de le contrôler à distance avec des objectifs financiers court-termistes.

Les encadrants deviennent courroies de transmission en exécutant des décisions souvent à l'encontre du réel et parfois préjudiciables à la santé des agent-e-s.

Alors, où va l'encadrement ? Avec l'essor des modes de travail hybride, il devrait s'exercer par la "confiance"; il n'a jamais autant reposé sur le contrôle.

Avec l'émergence du "modèle" star-up, il devrait devenir davantage collaboratif et horizontal. Il n'en a que le vocabulaire. Il devient de plus en plus vertical et autoritaire.

En croisant les approches, la CGT propose de jeter les bases d'un management alternatif où l'humain, aujourd'hui prisonnier des logiques financières qui créent mal-être au travail et perte de sens, reprend le contrôle.

Pour en savoir plus:

Ref/ OPTIONS été 2025

Le journal des cadres CGT

<https://www.media-options.fr/>



Propositions **CGT TM** pour un encadrement alternatif

A quand le retour d'un lieu de vie sécurisant, ouvert, où il fait bon travailler en remplacement de directives toujours plus restrictives ?

La CGT émet pourtant des propositions et la collectivité fait la sourde oreille.

Les élus de la collectivité utilisent l'argument financier contre toute demande, et pourtant des solutions décentralisées existent, notamment par **un transfert de responsabilités et de moyens à la disposition de chaque chef de service :**

- Aménager les horaires de travail en lien avec la circulation et les situations personnelles
- Instaurer un régime de Télétravail facilité et individualisé
- Faciliter l'aménagement des temps partiels
- Donner des marges de manœuvre aux managers pour eux-mêmes et pour leur personnel (primes, aménagement horaire, télétravail...)
- Climatiser les bureaux ou modifier profondément les horaires de travail pour s'adapter aux conditions climatiques (exemple 7h-14h)

Par ailleurs des **solutions DGRH** pourraient se multiplier comme:

- Faciliter les mobilités internes (bourse aux postes permanente)
- Permettre les ruptures conventionnelles (accepter de payer une part de chômage)
- Réinstaurer un budget de formation personnelle
- Raccourcir la durée de traitement des procédures RH (accident de service, de trajet...)
- Instaurer un conge menstruel et fausse couche (demande effectuée mais illégale donc sans dépense pour la collectivité)
- Affecter un budget propre aux commissions RSO et F3SCT
- Développer un plus grand espace et moyens conséquents dédiés aux agents en PPR

L'évolution du management est un axe fondamental du changement nécessaire à nos collectivités.

La décentralisation interne doit s'opérer pour une véritable attractivité de notre collectivité.

Attractivité = sens au travail + salaires augmentés + conditions de travail améliorées.

Renouvelez vous, élu-e-s!
Vous êtes à la traîne.

Poursuite de la régression sociale dans la collectivité / Suspension des **chèques seniors** dès 2025!

Le maire / président de TM a fait adopter, fin 2024, une diminution de la cotisation patronale versée par ces deux collectivités à leur comité des oeuvres sociales des agents territoriaux (Cosat). Ainsi le taux de participation qui était de **1.21%** (période 2022-2024) passe à **1.10** pour les trois prochaines années.

Le conseil d'administration du COSAT a donc décidé de sacrifier les retraites en supprimant l'attribution des chèques seniors d'une valeur moyenne annuelle de **100€**.

Ces chèques représentent une perte de pouvoir conséquente quand on sait que la pension moyenne versée aux retraités de la FPT est en deçà de 1400€.

Notre section retraités CGT a multiplié les actions depuis janvier :

- Pétition lors de la galette des rois au parc des expos
- RDV avec le président du COSAT en mars
- demande de rdv avec mme Lefevre , conseillère municipale déléguée (aucun retour)
- Proposition de motion en urgence au vote du CA (fin de non recevoir)
- Proposition de vote à l'assemblée générale (fin de non recevoir)

En attendant, le nombre de retraités adhérents est passé de **5126 en 2023** à **541 en 2025!**

Les diminutions régulières de la subvention affectée au COSAT ont conduit à cette désertion d'une instance sociale collective.



Le portrait

Elsa



Qui es-tu ?

Issue de parents fonctionnaires, qui m'ont transmis le sens du Service Public, c'est pourtant, une toute autre voie que j'emprunte en début de carrière, avec une soif de découverte et d'expériences... après avoir exercé le métier de comédienne, je reprends mes études en Histoire et Histoire de l'Art.

En 2007, quelques mois avant la réouverture du Muséum, j'intègre l'équipe de médiation scientifique et me spécialise dans l'éthno-botanique, science qui étudie le lien entre les Hommes et les plantes.

Pendant 15 ans, j'aurai pour formidable mission la valorisation de la biodiversité auprès des publics et la défense du vivant qui nous entoure. De retour à mes premières amours, je suis, depuis 2023, médiatrice au Pôle Monuments Historiques de la Direction des Musées et Monuments. Très investie en tant que parent d'élèves, je partage mes connaissances au sein d'associations écologistes. Pour me détendre, je pratique le sport, la musique et le chant choral : ça me fait un bien fou !

J'aime le sport, la musique et le chant choral : ça me fait un bien fou!

Pourquoi la CGT ?

Je me suis rapidement rendue compte que l'écologie ne pouvait suffire à sauver notre belle planète, qu'il fallait un changement profond de société et que ce changement passait inexorablement par une vraie réflexion sur notre façon de produire et consommer ainsi qu'une redistribution plus juste des richesses.

Dans ma vie professionnelle, j'ai vite découvert qu'un management délétère couplé aux injustices pouvaient être source de souffrances.

C'est alors que j'ai découvert la CGT, qui répondait à mes deux attentes : défendre les droits des travailleurs d'un côté et de l'autre, réfléchir ensemble pour bâtir une société plus juste tout en respectant notre environnement.

Ton quotidien militant...

Je fais partie de la Commission Exécutive. C'est l'organe décisionnel du syndicat qui se réunit une fois par mois : ce sont toujours des journées très riches en débats. Pendant des années, j'ai représenté le syndicat au sein de la CSD, Coordination Syndicale Départementale, qui aide les petits syndicats de tout le département à se structurer pour mieux agir. C'était très intéressant. Cette année, je me forme aux contentieux juridiques. Ce n'est pas évident, mais c'est tellement important ! Je suis aussi élue en CAP B.

Depuis quelques mois, j'ai intégré le bureau en tant que responsable de la formation syndicale. A la CGT, nous pensons que des agents mieux informés sauront davantage se défendre. Mais cela va au delà !

Connaître notre histoire, celle des luttes qui nous ont permis des avancées sociales est primordial pour rêver et construire ensemble un avenir meilleur.

Formations CGT / dernier trimestre 2025

SEPTEMBRE 2025 :

Fiche de paie : lundi
29 septembre 2025

OCTOBRE 2025 :

Découvrir son syndicat:
13 et 14 octobre 2025

NOVEMBRE 2025 :

Film débat "Les invisibles":
Le 14 novembre
Être acteur : 24 et 25 novembre

DÉCEMBRE 2025:

Film débat : Vendredi 12 décembre
"Le vivant qui se défend"
Fiche de paie : Lundi 15 décembre

S'inscrire un mois avant!

Inscriptions:

Appelez Tiana
05 61 22 30 19