



Non à la réorganisation sauvage !

REORGANISATIONS DE SERVICE, ECONOMIES DE FONCTIONNEMENT : IMPACTS SUR LES AGENTS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Vendredi 9 Décembre suite à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-UNSA-SUD, un nombre important de nos collègues était en grève.

Un rassemblement a eu lieu au Capitole pour marquer notre désaccord face aux multiples réorganisations de services motivées par des mesures d'économie sur le fonctionnement qui se traduisent par le non-remplacement des départs à la retraite, la suppression de postes et des privatisations de services.

Fédération des Services Publics

Mairie de TOULOUSE

Syndicat CGT – 18 rue St Rémy 31000 TOULOUSE

Tél : 05.61.52.53.96 - Fax : 05.34.31.52.44

Mail : cgtmairietoulouse@gmail.com

Etat civil:

Duranti:

Manque de mobilier, gros problèmes de fonctionnement, problèmes importants dans le relationnel avec la hiérarchie, tout cela lié à un manque de personnel: la situation est très tendue dans ce service. La fermeture de la permanence Etat Civil à Lemire le Dimanche entraîne une surcharge des déclarations de décès le lundi sur les autres jours et ne résout en rien la situation générée par le manque de personnel.

Antenne état civil Lemire: (enregistrement des décès).

Réorganisation de service. Antenne état civil rue Lemire fermée le Dimanche (devait permettre une meilleure organisation et répartition du travail en semaine: pas de récupération pour travail du dimanche).

Le travail non effectué le Dimanche est reporté sur la semaine.

Conséquences:

- > manque de personnel
- > augmentation de la charge de travail

Service Entretien

ménager:

Depuis le 1^o janvier 2017 une partie des missions est transférée au privée.

La totalité des agents a du postuler sur de nouveaux postes entraînant une mobilité forcée. Cette mobilité contrainte a des conséquences désastreuses pour les agents ayant des inaptitudes. La mise en place de ce nouveau service à été anticipé sans remplir l'obligation d'aménagement des locaux (vestiaires sur tous les sites), les produits d'entretien n'ont pas toujours été fournis et il n'y a pas eu de réflexion autour des déplacements des agents d'un site à l'autre de la Métropole, sans prise en charge des frais de déplacement par l'employeur.

Conséquences:

- > passage du service à la Métropole
- > mobilité forcée
- > changements d'horaires
- > privatisation d'une partie du service
- > mobilité régulière due à l'affectation des agents dans des secteurs

Service Patrimoine:

L'équipe sécurité, gardiennage (siapp) est passée en Métropole depuis le 1^o janvier 2017. L'équipe siapp de mermoz est remplacée par des contractuels. Les agents de cette équipe sécurité se déplacent d'une commune à l'autre.

Conséquences:

- > mobilité forcée
- > privatisation de certaines missions liées à la sécurité

Direction des Systèmes d'Information:

Une réorganisation a été lancée en juin 2015, présentée comme mineure.

Au fil du temps celle-ci a touché tous les services dans une impréparation totale : peu d'explications, aucun accompagnement dans le changement pour les agents. Départ ou fuite de cadres, certaines équipes n'ont pas de responsable direct. Le volume de projets est conséquent (plus de 200 projets sont en cours) avec un effectif qui n'a pas évolué (voire régressé).

Une vingtaine de sous traitants travaillent en permanence sur place.

Conséquences:

- > manque de personnel
- > augmentation du volume de travail
- > déstabilisation de cette Direction par le départ précipité de cadres
- > mal-être, stress d'une partie des agents

Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale:

Evolution des domaines avec accroissement de la charge de travail, mais aucune création de poste. La majorité des agents sont en poste renfort (agents en attente de poste, en reclassement...).

Les agents ne sont pas pérennisés malgré les relances et les demandes de la cellule OPP.

Evolution des missions/filières/polyvalence (articulation et souplesse demandée, dans certains cas 2 métiers sont exercés. Pas de visibilité concernant la planification des heures supplémentaires lors d'évènements, aucunes informations communiquées aux agents sur les modalités et les droits des agents. Mot d'ordre « faire plus avec moins »

Conséquences:

- > polyvalence
- > accroissement de la charge de travail sans création de poste

SERVICE DES SPORTS:

La Direction du service a mis en place 7 regroupements d'installations pour optimiser l'organisation du travail et dans un souci d'économie de personnel.

Les agents des installations mutualisées font office de «volants» avec des déplacements permanents entre ces installations.

Une plus grande polyvalence est demandée aux agents pour pallier au

non remplacement des départs à la retraite, et à la mobilité forcée entre les sites.

Les agents sont inquiets pour l'avenir, stressés, un mal-être s'installe dans le service.

Conséquences:

- > manque de personnel
- > polyvalence
- > mobilité forcée
- > mal-être, stress des agents

Conservatoire:

Multiplication des missions.

Polyvalence.

Dispersion entre les différents lieux

Demande de remplacer les agents absents sur des missions autres que les siennes.

Plannings donnés tardivement et qui changent au dernier moment.

Départs à la retraite / formation / congés sans solde / congé maternité non remplacés.

Poste renfort à l'accueil non reconduit.

Emploi avenir non renouvelé.

Manque d'informations sur les solutions adoptées face aux départs

Conséquences:

- > manque de personnel
- > polyvalence
- > augmentation de la charge de travail
- > mal-être et stress

Service Espaces verts:

Les équipes passent de 32 à 20, avec une diminution des effectifs.

L'entretien des espaces verts de la cité de l'espace, à l'origine une société d'économie mixte ne fera plus partie des missions des agents municipaux.

L'entretien des arbres d'alignement est transféré au privé.

Conséquences:

- > mobilité forcée avec obligation de repostuler.
- > augmentation des déplacements entre le local et les zones de travail dus au redécoupage des secteurs
- > abandon de missions de service public

Service Education:

De 35 heures hebdomadaires, les agents passeront à 35h + 2h avec modification des horaires sur la journée.

Bien que le Maire ait indiqué que la règle du non-remplacement d'un agent fonctionnaire sur deux ne s'applique pas dans ce service, les agents constatent un nombre important de non remplacements.

Le service compte environ 120 volants souvent positionnés sur des remplacements de longue durée et ne sont plus disponibles pour les remplacements de courte durée.

Nous avons aussi constaté une «mobilité» d'agents d'une école pour pallier les non remplacements dans d'autres écoles.

Conséquences:

- > changements d'horaires
- > mobilité forcée
- > polyvalence
- > Non reconnaissance de la pénibilité du travail

Date:

Réorganisation en cours. Les informations arrivent au compte goutte.

L'incertitude est de mise ici aussi pour l'encadrement comme pour les catégories C.

Les cadres sont très inquiets sur leur devenir.

Dans cette direction les agents devront re-postuler. Partenariat avec le domaine sénior demandé.

La surcharge de travail générée par les non remplacements est compensée par la mise en place d'heures supplémentaires. La baisse des budgets entraîne la fermeture de Croix Baragnon et la diminution des prestations aux publics.

Conséquences:

- > beaucoup de questionnements et d'inquiétude sur la suite de la réorganisation.
- > mobilité forcée, mutualisation des moyens et collaboration demandée

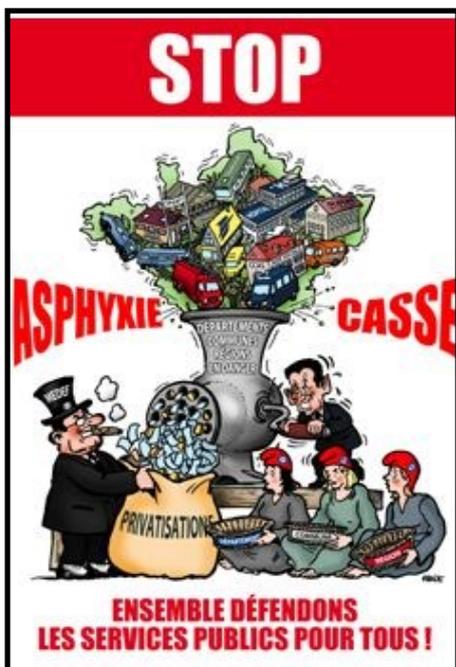
Lecture Publique:

La baisse de 23% des budgets entraîne une réduction de l'offre de service (réduction des horaires de certaines bibliothèques, diminution des acquisitions..).

Le travail interne (équipement des livres, CD,?) diminue au profit des temps passés en service public?

Conséquences:

- > diminution de postes
- > flexibilité accrue pour les agents
- > fatigue, stress des agents
- > perte d'efficacité



Dès 2015, des réorganisations et/ou mutualisations de services ont été mises en place, allant crescendo pour passer à 20 en 2016.

Très rapidement, les agents ont été mis en difficulté face aux multiples dysfonctionnements liés aux restrictions sur les budgets de fonctionnement.

- > peu d'informations aux agents sur leurs affectations, certains ont dû repostuler
- > locaux de stockage pour les produits ou matériel absents
- > charge de travail plus importante et polyvalence demandée
- > non-remplacement des agents partant à la retraite, emplois avenir et contractuels non reconduits
- > abandon de missions de service public

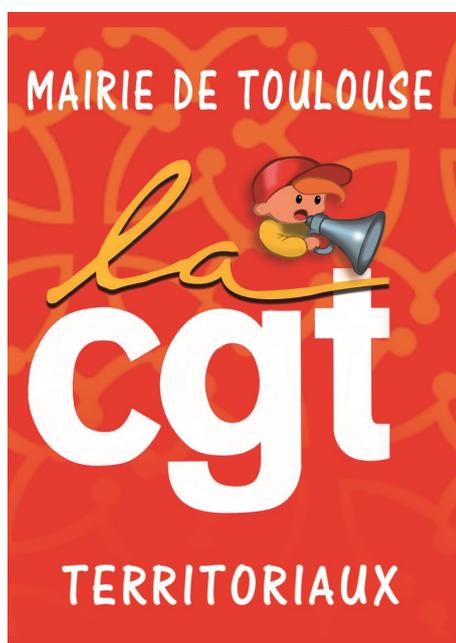


Le mot d'ordre pour la municipalité reste « faire plus avec moins », quelles qu'en soient les conséquences pour les agents.

Lors du mouvement social du 9 décembre 2016, une délégation syndicale a été reçue par l'administration. Force est de constater que de dialogue social il n'y a ici que le nom...

Les réponses de Monsieur le Maire à nos revendications sont ici significatives :

- > Les réorganisations se poursuivront sur le même rythme, **voire s'accroîtront**
- > Privé et public seront systématiquement mis en concurrence pour déterminer quel est le meilleur choix financier pour la Collectivité
- > Maintien de l'embellissement de la ville au détriment des effectifs et rémunération
- > La politique de non-remplacement sera maintenue, voire intensifiée, dans les mois à venir.



L'administration a fait des choix qui aujourd'hui se révèlent désastreux pour les agents, et cela malgré les nombreuses alertes des syndicats...



La baisse annoncée de 25 % des budgets avec comme corollaire une diminution sans précédent des effectifs entraînent des réorganisations dans la totalité des services.

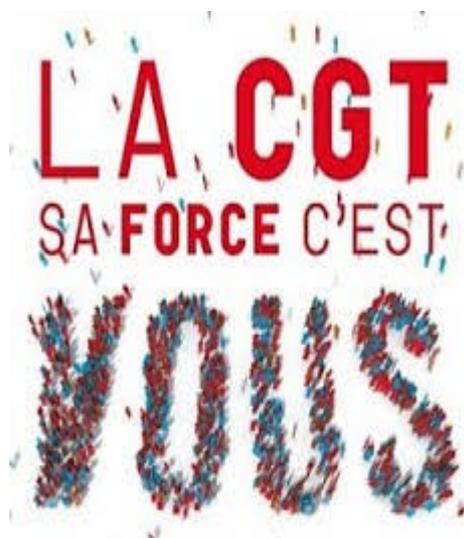
En lançant sa politique d'économie à grande échelle le Maire Jean-Luc Moudenc avait annoncé « *nous ferons mieux avec moins* ». Deux ans après, nous constatons dans chaque service que c'est pire avec moins. Nous constatons que la doctrine Moudenc entraîne une diminution des services publics proposés à la population et qu'elle génère des privatisations importantes.

Dans un courrier adressé à la CGT le 27 janvier dernier le Maire défend sa politique et conteste notre constat « *de privatisation du service public* », pour le service entretien ménager réorganiser depuis le 1^{er} janvier. Il écrit « *Ainsi, il n'y a pas lieu d'employer le terme de « privatisation » pour le service entretien* ». En effet sur les 770 00m² de surface utile quantifiée de la mairie de Toulouse et de Toulouse métropole, 500 000m² sont entretenus en régie », chacun est à même d'effectuer par calcul mental l'opération et de constater que 270 000m² ne sont plus en régie directe, en effet depuis le 1^{er} janvier ce sont 10 entreprises privées qui se partagent les bénéfices de l'entretien de ce secteur.

C'est un fait le démantèlement/privatisation du service public a débuté et la CGT le dira, le contestera et fera tout pour organiser la mobilisation pour s'y opposer.

Dans ce même courrier le Maire indique « *quant aux mesures d'économies, hors politiques prioritaires (éducation, sécurité, petite enfance), elles seront poursuivies...* ».

C'est clair, poursuivie la baisse des budgets entraînant la diminution du service public, poursuivie la privatisation des services, poursuivie la dégradation des conditions de travail des agents...



Le 9 décembre dernier, à l'appel de l'intersyndicale, c'est l'arrêt de cette politique que nous avons exigé en nous mettant en grève et en nous rassemblant au Capitole. Nous n'avons pas été entendus, il ne nous laisse pas d'autre choix que de continuer à nous mobiliser.

C'est cette proposition que nous avons soumise à l'intersyndicale en proposant l'organisation d'assemblées de services dans lesquelles nous échangerons avec les collègues afin de déterminer collectivement les prochaines échéances de lutte et de mobilisation.

Nous affirmons de nouveau ensemble nos exigences sur :

- L'augmentation du pouvoir d'achat qui passe nécessairement par une nouvelle et immédiate revalorisation de la valeur du point d'indice
- La défense des missions publiques, du Statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers
- Des créations d'emplois statutaires et un nouveau plan de titularisation et de déprécarisation
- De véritables améliorations de carrière pour tous, qui appellent bien d'autres mesures que le projet de protocole PPCR imposé par le gouvernement
- L'abrogation du RIFSEEP, dispositif injuste et portant atteinte à la Fonction publique de carrière
- Une meilleure reconnaissance de la pénibilité, avec de vraies dispositions pour la prévenir et la réparer, et, plus globalement, des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail

Dans le champ de la Fonction publique territoriale, notre organisation porte également l'exigence de :

- L'arrêt du processus de réforme territoriale
- La mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des collectivités territoriales
- L'instauration des 32 heures pour réduire le chômage et garantir des conditions de travail respectueuses des agents
- Le rétablissement à 1 % de la cotisation CNFPT
- Le respect des principes statutaires en matière de formation et de pénibilité, à l'inverse de la logique portée par la transposition du CPF et du CPA
- Le respect plein et entier de la démocratie sociale, du syndicalisme, de son rôle de représentation des agents et de ses moyens de fonctionnement et d'intervention (CT et CHSCT)

S'agissant du niveau local, nous demandons :

- L'arrêt de toutes les réorganisations des services qui nuisent à la qualité de vie au travail et participent à la dégradation du service public
- Le rétablissement des budgets de fonctionnement des services
- Les créations de postes de fonctionnaires en conseil municipal à hauteur des besoins d'une commune comme la ville de Toulouse (+ 8000 nouveaux arrivants/an)
- La reconnaissance de la pénibilité par l'octroi de droits nouveaux aux agents sans augmentation du temps de travail
- L'attribution du régime indemnitaire aux agents non titulaires. A travail égal/salaire égal
- L'arrêt des non remplacements des départs en retraite
- Le pourvoi de tous les postes vacants (suite aux départs en retraite) par des recrutements de fonctionnaires
- La constitution de véritables contingents de personnels titulaires remplaçants

Il y a urgence à agir

J'adhère



Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____ Courriel : _____

Direction : _____ Service : _____

Syndicat CGT - Mairie de Toulouse
18 rue St Rémésy - 31000 TOULOUSE
Tél. : 05.61.52.53.96 - Mail : cgtmairiedetoulouse@gmail.com