

TOULON, le 28 janvier 2025

Emmanuel LOURDIN
Secrétaire section CFDT
Mairie de TOULON
A

Madame Josée MASSI
Maire de Toulon
Avenue de la République
83056 TOULON CEDEX

OBJET : Revendications locales CFDT 2025

Madame le Maire,

Comme chaque année, la CFDT vous présente les principaux dossiers qu'elle souhaite voir faire l'objet d'une analyse approfondie en 2025 :

- **Réflexion sur le régime indemnitaire du personnel municipal** :

La CFDT salue la revalorisation du régime indemnitaire mise en place en 2024, visant à récompenser la qualité du service rendu par les agents à travers un dispositif plus équitable.

Nous vous suggérons de poursuivre cette dynamique en créant et en mettant en œuvre les niveaux intermédiaires de l'IFSE, conformément à la codification existante dans notre système, afin de renforcer davantage l'attractivité et la gestion de notre administration.

En effet, dans de nombreux services, ces agents de niveau intermédiaire jouent un rôle clé en tant qu'experts dans des domaines techniques ou stratégiques, et leur contribution est déterminante pour assurer la qualité et la réussite du service rendu.

Ces agents prennent fréquemment des décisions importantes, gèrent des missions complexes et supervisent des équipes, sans toutefois occuper de rôle hiérarchique formel. Revaloriser leurs responsabilités reviendrait à reconnaître leur expertise et l'impact majeur qu'ils ont, même sans responsabilité managériale directe.

Il est essentiel que leur rémunération soit en adéquation avec leur niveau de responsabilité et l'importance de leur contribution aux missions menées.

La revalorisation des niveaux intermédiaires et des responsabilités non hiérarchiques pourrait passer par une rémunération plus équitable, fondée sur l'expertise, l'autonomie et les résultats des missions réalisées.

La création de niveaux intermédiaires permettrait également de valoriser les agents ayant réussi des concours ou examens professionnels et qui sont nommés au sein de leur cadre d'emploi. Cette mesure aurait pour objectif de reconnaître et de valoriser le mérite, d'encourager la formation continue et de renforcer l'attractivité de notre collectivité.

Enfin, conformément au Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, et plus précisément à son article 3, cette indemnité doit être réexaminée dans trois situations spécifiques :

- Changement de fonctions : si un agent change de poste ou de responsabilités, l'indemnité est réévaluée en fonction de ses nouvelles fonctions.

- Tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions : même sans changement de fonctions, l'indemnité doit être réexaminée tous les quatre ans, en prenant en compte l'expérience acquise par l'agent au fil du temps.
- Changement de grade suite à une promotion : lorsqu'un agent est promu à un grade supérieur, l'indemnité doit être ajustée pour refléter cette évolution.

Ce réexamen assure que l'indemnité reste cohérente par rapport à l'évolution de l'agent, que ce soit en termes de responsabilités, d'ancienneté ou de progression professionnelle.

- **Taux de promotion :**

Nous proposons d'engager une réflexion sur les taux de promotion, notamment en tenant compte de l'ancienneté des délibérations concernant certains grades. Cette démarche viserait à poursuivre la réflexion essentielle sur l'attractivité des secteurs en tension, y compris ceux non référencés par la CNFPT, mais pour lesquels les difficultés de recrutement sont manifestes.

En appliquant des taux de promotion plus souples, la collectivité favoriserait une évolution plus rapide et facilitée des carrières des fonctionnaires.

Comme le précise la circulaire du 16 avril 2007, l'organe délibérant dispose d'une totale liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant imposé. De plus, la périodicité de révision des délibérations fixant les ratios de promotion est également laissée à la discrétion de la collectivité, sans obligation d'une révision annuelle.

Cela permettrait de rendre les postes plus attractifs, d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les agents déjà en poste.

En ajustant les critères de promotion, la collectivité, tout en restant libre de nommer ou non les agents, même si les ratios le permettent, offrirait davantage de possibilités de progression professionnelle.

Cela pourrait ainsi améliorer la motivation et l'engagement des agents, tout en répondant plus efficacement aux besoins de l'organisation.

- **Ouverture de postes supplémentaires d'agent de maîtrise filière technique :**

L'accès au grade d'agent de maîtrise des agents techniques valorise la transmission de l'expérience et de la technicité des agents auprès de leurs collègues au terme de leur carrière.

L'accès à ce grade vient récompenser l'investissement et reconnaît les compétences dans le travail d'encadrant intermédiaire et de formateur. Nous souhaiterions donc un effort significatif en matière d'ouverture de nombre de postes d'avancements sur ce grade.

- **Abattement du Régime Indemnitaire :**

Suite à l'instauration du dispositif visant à lutter contre l'absentéisme, avec l'introduction de nouvelles règles d'abattement du RI lors des arrêts maladie, nous souhaiterions obtenir un point d'étape sur son efficacité ainsi que sur les conditions d'application de ce dispositif.

- **Télétravail :**

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique du 13 juillet 2021 n'est toujours pas appliqué dans notre collectivité.

Nous souhaiterions par ailleurs avoir une présentation du dernier recensement établi par les différentes directions générales adjointes sur les profils de postes susceptibles d'être télé-travaillés dans notre collectivité. En effet, le télétravail permet aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, en réduisant le temps passé dans les trajets domicile-travail et le stress lié aux déplacements quotidiens.

Le télétravail peut rendre les postes dans la fonction publique territoriale plus attractifs, surtout pour les jeunes générations qui recherchent davantage de flexibilité dans leur travail.

Cela peut aider à attirer et retenir des talents dans notre collectivité.

Moins d'agents présents sur site signifie une diminution des besoins en espaces de travail physiques (bureaux, équipements), ce qui peut engendrer des économies pour notre collectivité.

Nous exprimons le souhait que le télétravail soit mis en place à hauteur d'un jour par semaine dans une première phase de test, tout en garantissant une présence physique suffisante pour le bon fonctionnement et la continuité des services et des directions.

- **Agents annualisés de la DGA Familles :**

Il serait souhaitable que les grilles d'annualisation individuelles des agents soient uniformisées, dans le respect de la même codification utilisée pour l'ensemble du personnel municipal.

A l'heure actuelle sont comptabilisés sur une même couleur des « jours dits non travaillés » uniformément sans aucun détail permettant de différencier les différentes absences.

Or, devraient apparaître de manière transparente et lisible sur ces grilles les jours de congés annuels, les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement, le report des heures.

- **Police Municipale :**

En complément de nos sollicitations concernant les rappels opérationnels, nous proposons plusieurs actions à la lumière des retours reçus de certains agents.

Cela inclut une augmentation des sessions de formation continue, notamment sur la gestion des conflits, la législation et les nouvelles technologies.

Nous suggérons également l'organisation de formations en management et leadership destinées aux responsables hiérarchiques, afin de renforcer la gestion des équipes et d'améliorer la prise en charge des agents. Il serait pertinent d'encourager une gestion plus participative et respectueuse des agents, en intégrant des pratiques de reconnaissance régulières.

Nous vous recommandons enfin la mise en place de mécanismes de médiation et de résolution de conflits, afin de mieux gérer les tensions entre la hiérarchie et les agents.

- **Modernisation des moyens de communication à disposition des agents :**

La Ville a déjà entrepris depuis plusieurs années la modernisation de ses outils numériques, avec la mise en place du Bureau Numérique, du parapheur électronique, des applications accessibles en télétravail, et prochainement, du nouveau système d'information de gestion des ressources humaines.

La modernisation des outils numériques pour les agents, en particulier le passage des téléphones à touches aux smartphones, tablettes et PC portables, semble être une initiative stratégique complémentaire indispensable pour améliorer l'efficacité et répondre à l'évolution des besoins et des usages.

Les smartphones offrent une communication instantanée et fluide, en permettant un accès à distance à la messagerie professionnelle ainsi qu'à la consultation et à la transmission de fichiers dans le cadre de leurs missions. Ces dotations professionnelles amélioreront l'efficacité et la réactivité des agents.

En 2025, notre organisation continuera de privilégier le dialogue et la négociation, comme elle l'a toujours fait. Nous poursuivrons également notre engagement dans tous les domaines liés à la qualité de vie au travail, la prévention, l'hygiène, la sécurité, ainsi que le respect des textes, des droits et de la dignité des agents au service de la Ville.

Vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à ces principales revendications,

Veuillez croire, Madame le Maire, en l'assurance de notre meilleure considération.

Emmanuel LOURDIN



COPIES :

Monsieur Christophe MORENO Adjoint au Maire en charge du dialogue social

Monsieur Bertrand MEONI D.G.S.

Monsieur Yannick LEHOUELLEUR D.G.A. Ressources et Population

Madame Blandine DESSEIGNE D.R.H.