



Section des Communaux. Mairie de Toulon
83056 TOULON CEDEX Tél : 04-94-36-33-14
Fax : 04-94-36-36-29
Site internet <http://www.cfdt-mairie-toulon.org>

TOULON, le 11 février 2021,

Emmanuel LOURDIN
Secrétaire Général CFDT
Section Mairie de Toulon

A

Monsieur Hubert FALCO
Maire de Toulon
Ancien Ministre
En cette Mairie

OBJET : Revendications locales CFDT 2021 -

Monsieur le Maire,

La CFDT souhaiterait, comme chaque année, vous soumettre les principaux dossiers sur lesquels elle souhaiterait une analyse attentive et un réel partenariat en 2021 :

- Protection sociale complémentaire des agents territoriaux : D'une part, le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 a précisé les conditions dans lesquelles les employeurs territoriaux peuvent aider financièrement leurs agents à acquérir une mutuelle.
D'autre part, un projet d'ordonnance prévu par la Loi de transformation de la Fonction Publique de 2019 devrait être présenté en Conseil des ministres avant le 7 mars 2021. Il prévoirait dorénavant une obligation pour les employeurs publics. Un débat avec l'administration est donc plus qu'attendu sur ce sujet, d'autant que d'autres collectivités se sont déjà investies dans cette démarche pour leurs agents depuis plusieurs années, comme notamment MTPM et le Conseil Départemental.
- Revalorisation des tickets restaurant : Au vu de la baisse de son pouvoir d'achat, et du gel du point d'indice depuis de nombreuses années, le personnel municipal souhaiterait que la valeur faciale (6€) et le nombre des tickets restaurant mensuels (15) soient revalorisés. Nous rappellerons que sur MTPM les agents bénéficient pour leur part de tickets restaurant à 9,20€ et qu'ils sont délivrés en fonction du nombre de jours travaillés.
- Revalorisation du régime indemnitaire des agents de la filière Culturelle : Dans le cadre des négociations opérées lors la réorganisation des services des Bibliothèques 2019 et de l'ouverture de Chalucet, nous vous avons soumis la proposition de revalorisation du régime indemnitaire de la filière culturelle, au regard des sujétions spéciales de ces agents et d'une réelle reconnaissance de leurs missions. Vous nous aviez précisé le 14 juin 2019 que cette revalorisation n'était pas envisageable à court terme au regard du respect du contrat passé avec l'Etat, limitant la croissance des dépenses de fonctionnement à 1,2 % par an. Cependant, vous ne rejetiez pas cette possibilité puisque vous envisagiez néanmoins de demander à Madame le DGS une étude sur le sujet auprès des services de la DRH avec toute l'attention requise dans le cadre des budgets à venir. Nous souhaiterions en conséquence qu'un point d'étape puisse nous être restitué sur le sujet afin de connaître les intentions de la Ville sur les années à venir.

- Mise en place de la part variable (CIA) dans le cadre du RIFSEEP : le RIFSEEP est constitué de 2 parts : l'IFSE lié au poste de l'agent et à son expérience, et le CIA (complément indemnitaire annuel) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Si l'IFSE a bien été défini à la Ville de Toulon, le complément facultatif (pouvant varier d'une année sur l'autre) n'a toujours pas, malgré les textes, été instauré à ce jour. Pour autant, cette part variable de régime indemnitaire serait indéniablement un levier managérial permettant de récompenser la manière de servir des agents. La CFDT demande donc une analyse pour l'instauration de ce complément indemnitaire à la Ville de Toulon.
- Secteur de la Jeunesse : Depuis 2019, un groupe de travail sur le secteur d'activités spécifique des animateurs vacataires jeunesse a été constitué dont les conclusions devraient permettre d'apporter des pistes d'amélioration tangibles aux conditions de travail de ces personnels. Soucieux de garantir la sécurité des enfants Toulonnais et d'assurer un service de qualité, ces agents ont des attentes justifiées non seulement sur la valorisation de leur métier et la prise en compte de leurs diplômes, mais aussi, afin de retrouver la motivation nécessaire à la réussite des différents projets éducatifs, ils souhaitent que leur implication soit véritablement préparée et accompagnée. Tous ces paramètres pris en compte devraient permettre en effet d'éviter la pénurie des animateurs qualifiés et expérimentés dont la Ville a un réel besoin. En conséquence, un point d'étape sur l'analyse portée par le groupe constitué est vivement attendu. En ce qui concerne les ALSH périscolaires, nous serons attentifs à l'avancée du groupe de travail constitué autour de l'amélioration des conditions de travail des personnels et des interventions proposées dans les ALSH. Un point d'étape fin du 1^{er} semestre 2021 est attendu par notre organisation syndicale.

Télétravail :

Le décret de 2016 garantit un encadrement réglementaire de la mise en œuvre et du suivi du télétravail, plus favorable aux agents que l'exercice informel basé sur un arrangement au gré à gré avec le n+1. L'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifie le décret existant et intègre la possibilité de télétravail ponctuel.

Certes, l'exercice du télétravail implique une nouvelle conception du travail, qui mobilise la responsabilité et l'autonomie du travailleur, et qui modifie le rapport hiérarchique en le basant sur la confiance plutôt que sur le contrôle. La mise en œuvre du télétravail nécessite donc l'anticipation et l'organisation du travail, et le passage du management en mode contrôle au management en mode confiance. Dès lors c'est l'organisation générale du travail qui est amenée à s'améliorer, au bénéfice de tous les agents, qu'ils exercent en télétravail ou non.

La CFDT est favorable à la possibilité donnée aux agents d'accéder au télétravail et à l'encadrement de son exercice, mais en restant très attentive au respect du temps de travail, à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et au droit à la déconnexion.

Dans le contexte de la crise sanitaire nous avons pu constater qu'une organisation en urgence a parfaitement été possible.

Aussi, la CFDT souhaiterait que le télétravail puisse être réellement défini et encadré au sein de notre collectivité en 2021.

- Prestations sociales : En raison du transfert de certains de leurs collègues sur MTPM en 2019, de nombreux personnels comparent les prestations sociales offertes à la Ville de Toulon avec TPM et/ou le Conseil Départemental. Il est vrai que les avantages sont beaucoup plus importants sur ces deux collectivités du fait que le volet social est géré par le COS Méditerranée (par exemple aide financière Etudiants, chèques vacances, fêtes des pères et mères etc.), alors qu'une partie des prestations sociales est servie par le COSEM à la Ville de Toulon. Nous engageons donc très sincèrement la Ville à opérer une étude financière et qualité sur ce volet social cette année, et pourquoi ne pas envisager de questionner l'ensemble des agents de la Ville pour confirmer leur sentiment sur le sujet ?
- Médaille d'honneur du travail : Les personnels devant travailler plus longtemps pour remplir les conditions leur permettant de pouvoir partir à la retraite, la CFDT formule à nouveau le souhait que puisse être instaurée à la Ville de Toulon l'attribution de la médaille « grand or » récompensant les 40 ans de service des agents municipaux.

Notre organisation continuera en 2021 à privilégier le dialogue et la négociation comme elle l'a toujours fait, et poursuivra son investissement dans tous les secteurs concernant les conditions de travail du personnel, l'hygiène, la sécurité, le respect des textes, des droits, et des individus au service de la Ville.

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

Veillez croire, Monsieur le Maire, en l'assurance de notre meilleure considération.

Emmanuel LOURDIN



COPIES :

Madame Josée MASSI Adjointe au Personnel

Madame Annie CEZE D.G.S.

Monsieur Bertrand MEONI D.G.A.S. R.H.

Madame Blandine DESSEIGNE D.R.H.