

Force Ouvrière

fo.tm-ccas@toulouse-metropole.fr

fo.vdt@mairie-toulouse.fr

17 MARS 2026

Toulouse, le

Chère Madame, Cher Monsieur,

Dans la perspective des élections municipales de mars 2026, vous m'avez fait parvenir le questionnaire suivant relatif à la gestion des ressources humaines des collectivités dont j'ai la charge.

Je vous remercie de votre démarche et souhaite, en retour, vous apporter des réponses structurées et argumentées aux sujets que vous soulevez.

Mais d'abord, j'ai le devoir de vous rappeler certains éléments du contexte dans lequel nous évoluons. L'année écoulée s'est inscrite dans un contexte budgétaire particulièrement contraint, lié à la ponction financière brutale et imprévisible de l'Etat dans nos budgets, qui a fortement affecté les finances de toutes les collectivités locales. Face à cette situation, la Mairie de Toulouse et la Métropole ont d'abord engagé des efforts importants sur leur propre fonctionnement au niveau RH et sur les dépenses internes, avant d'envisager des ajustements sur les subventions et les services, comme ont dû le faire de nombreuses autres Mairies, ainsi que le Département et la Région.

L'équipe municipale qui prendra place en mars 2026 devra affronter cette situation, voire même mettre en œuvre des économies plus conséquentes encore, tout au long du mandat, du fait de l'ampleur de la problématique des finances de l'Etat, qui prendra des années à être résorbée, entraînant une probable très forte tension sur le budget des collectivités.

Dans ce contexte, il serait illusoire de promettre des projets démesurés et financièrement intenable. Je laisse cela à nos adversaires...

Notre responsabilité est de garantir une gestion rigoureuse des deniers publics, tout en continuant à investir de manière réfléchie, en fixant des priorités claires. C'est l'esprit de la feuille de route que nous proposons pour le prochain mandat.

Le sérieux budgétaire est la condition de la soutenabilité financière des projets à engager et de la préservation des services publics.

Thème 1 : Organisation des collectivités (Ville de Toulouse, Toulouse Métropole et CCAS)

Envisagez-vous un maintien ou une dissociation du CST actuellement commun TM – VT – CCAS ?

La Mairie, la Métropole et le CCAS disposent d'une gouvernance politique et administrative commune. Dans ce cadre, la mutualisation des services est intégrée depuis plusieurs années dans notre fonctionnement et a prouvé son efficacité, non seulement en termes d'allocation des ressources humaines mais aussi de mise en œuvre des politiques publiques, grâce aux synergies existantes entre les différentes collectivités.

La mutualisation Mairie-Métropole-CCAS du Comité Social Territorial ainsi que de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail et de la Formation Spécialisée Responsabilité Sociétale des Organisations s'inscrivent dans cette perspective et ont fait la preuve de leur efficacité. Il convient donc de maintenir cette approche commune.

Le traitement des ressources humaines est différent entre le CCAS et les 2 autres collectivités. Par exemple, au niveau de la mobilité professionnelle, notamment dans le cadre de repositionnement pour raisons médicales. Les agents TM ou VT peuvent se voir proposer des mobilités dans l'une ou l'autre collectivité tandis que les agents CCAS ne le peuvent pas. Envisageriez-vous une harmonisation des pratiques relatives aux ressources humaines entre les 3 collectivités ?

La gestion des Ressources Humaines du CCAS est de plus en plus intégrée à celle de la Mairie et de la Métropole, notamment grâce à la mutualisation du CST et des Formations Spécialisées ainsi que grâce à des échanges réguliers entre les services RH. Nous entendons poursuivre et accentuer l'harmonisation des pratiques RH. De plus, rien ne s'oppose au repositionnement d'Agents du CCAS au sein de la Mairie ou de la Métropole et réciproquement.

Ces dernières années ont été marquées par une réorganisation majeure au sein de la Ville de Toulouse et de Toulouse Métropole (Proxima), quelle est votre vision sur la structuration des services et des compétences entre la Ville et la Métropole et envisageriez-vous de nouveaux transferts de compétences entre les collectivités ? Dans le prolongement de cette question, quelle est votre vision en matière de modalités de gestion des services publics ?

Conformément au principe de mutabilité du service public, celui porté par la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole est engagé dans un processus régulier de modernisation. Cela s'est traduit ses dernières années par la mutualisation des services, plus récemment avec Proxima, ces différentes réformes d'organisation étant toutes tendues vers un même objectif d'amélioration du service rendu à l'utilisateur. S'agissant de la répartition des compétences entre collectivités, celle-ci est fixée par la loi. Elle n'a donc pas à bouger.

Par contre, s'agissant de l'organisation générale, je n'ai pas l'intention d'en rechanger. Il faut, après Proxima, de la stabilité. Et s'attacher plutôt à améliorer et à résoudre les inconvénients créés involontairement par cette réforme, de façon pragmatique, en considérant les remontées des syndicats et des Agents.

Thème 2 : Effectifs

Quelles seraient vos priorités en matière de recrutements (fonctionnaires/contractuels) et de remplacements des départs en retraite ?

Les recrutements sont effectués en priorité parmi les Agents de la fonction publique territoriale, ce n'est qu'à défaut de candidatures statutaires que nous ouvrons les recrutements à des contractuels. Plus largement, l'orientation générale de la politique de recrutement obéit aussi au cadre budgétaire très contraint dans lequel évolue la collectivité, en raison des récentes ponctions opérées par l'Etat, cette situation nous commandant d'ajuster les effectifs de nos collectivités aux besoins de fonctionnement de leurs services, dans un esprit de sérieux et de rigueur. Dans ce contexte, la pertinence de tout renouvellement de départ à la retraite doit être évaluée.

Seriez-vous favorable à la généralisation de l'accès à la retraite progressive ?

Nous n'avons pas d'opposition à la préretraite progressive dans la mesure où elle est prévue par les dispositions légales.

Thème 3 : Dialogue social – Rémunération – Qualité de vie au travail

La Fonction Publique Territoriale connaît un niveau de rémunération globalement inférieur aux 2 autres versants de la Fonction Publique. Or, l'intensité de la charge de travail est, elle, en constante augmentation. Quelle serait votre politique en matière de rémunération, en particulier sur le RIFSEEP dont la négociation devait avoir lieu en 2024 et concernant le budget formation afin d'assurer le développement des compétences des agents ?

Envisageriez-vous de soutenir concrètement le pouvoir d'achat des agents par l'évolution des participations employeur (mutuelle, prévoyance, titres-restaurant, transports etc....) ?

Nous sommes conscients de l'augmentation de la charge mentale pesant sur le travail des fonctionnaires territoriaux en raison notamment du comportement hyper-individualiste d'un nombre croissant de nos concitoyens même s'ils demeurent très minoritaires.

Pour autant, les collectivités territoriales ont l'interdiction de voter un budget déficitaire, ce serait donc faire des promesses électorales mensongères que de nous engager sur une augmentation des rémunérations non compensée par les dotations de l'Etat qui, comme nous le savons tous, sont en baisse d'une année sur l'autre.

Je laisse à mes opposants l'attitude consistant à faire des promesses non financées.

En ce qui concerne les frais de transports, nous rappelons que les abonnements aux différents modes de transports public sont déjà pris en charge à 75% par la collectivité.

La prise en charge des frais de mutuelle et de prévoyance sera revue à la hausse dans le cadre de l'évolution de la législation en la matière.

Quelles lignes directrices entendez-vous définir pour améliorer durablement les conditions de travail des agents et garantir leur sécurité ?

Les conditions de travail, et notamment de sécurité de nos Agents, sont d'ores et déjà de bonne qualité, dans le respect du cadre légal et comme en témoignent les taux d'accidentologie relativement faibles dans les effectifs de nos collectivités.

Nous poursuivrons le travail engagé en ce sens depuis que nous sommes aux responsabilités, pour améliorer toujours davantage.

Concernant l'organisation du temps de travail, quelle est votre position sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours/4,5 jours et sur le développement du télétravail ?

Concernant l'organisation du temps de travail, la priorité doit être donnée aux besoins du service public. Ainsi, certains services nécessitent un travail sur 5 jours, d'autres peuvent s'avérer compatibles voire plus performants sur des journées plus longues et donc sur des semaines plus courtes. Soyons donc pragmatiques.

En ce qui concerne le télétravail, les dispositions actuelles seront maintenues.

Quelle est votre position sur le développement des modes de transports des agents pour se rendre sur les différents lieux de travail, sur la mise en place d'un forfait mobilité durable et sur les moyens d'accompagnement (ZFE-transports-mobilité, agents en horaires décalés ou "volants" nécessitant l'utilisation de leurs véhicules personnels...) ?

Il doit être rappelé que la Métropole toulousaine dispose, grâce à ses investissements massifs en ce sens, d'un excellent réseau de transport public et de voies cyclables ainsi que de vélos mécaniques et électriques en libre-service. Les frais liés à l'utilisation de ces différents services sont pris en charge à 75% par la collectivité.

Demain, ce réseau est encore appelé à se développer, en raison des chantiers ambitieux que j'ai voulu engager sur Toulouse et de sa métropole : troisième ligne de métro, nouvelles lignes de bus Linéo, augmentation du nombre de stations VéloToulouse, achèvement du développement du Réseau Express Vélo (REV), développement de Téléo jusqu'à Malepère et, selon les études menées par Tisséo, jusqu'à Basso Cambo, doublement des rames de la ligne B du métro, création de 2900 places de parking aux abords du métro dans des parkings relais.

Ceci étant précisé et en raison de nos engagements pour un développement durable et en faveur de la préservation de la planète, il n'est pas envisageable que la collectivité finance d'une manière ou d'une autre l'utilisation de véhicule personnel par les agents.

Au-delà des instances réglementaires gérant le dialogue social, quelle est votre philosophie du dialogue social avec les représentants syndicaux ?

Nous entendons poursuivre le dialogue social, actuellement d'excellente qualité, à travers les instances représentatives du personnel ainsi que par les échanges bilatéraux avec les organisations syndicales représentatives.

Thème 4 : impact local des questions budgétaires nationales

Comment comptez-vous garantir un service public de qualité au regard des contraintes budgétaires actuelles ?

Etes-vous prêt à garantir le non-gel systématique des postes et, si oui, sous quelles conditions ?

Encore une fois, ce serait tenir des promesses électoralistes mensongères que de nous engager sur une augmentation de l'emploi non compensée par les dotations de l'Etat qui, comme nous le savons tous, sont en baisse d'une année sur l'autre.

Il n'y a pas de gel de poste systématique, mais une étude au cas par cas du besoin du service public qui peut entraîner des ajustements dans l'organisation des services.

Nous ajoutons également que, dans le prolongement du mandat actuel, j'ai pris l'engagement de ne pas augmenter le taux des impôts (taxe foncière et CFE) sur la prochaine mandature, dans un souci de préservation du pouvoir d'achat des Toulousains.

Thème 5 : Handicap – Inclusion

Quelle est votre position sur l'aménagement du temps de travail pour les parents d'enfants en situation de handicap et envisageriez-vous de délibérer pour l'application de la prime APEH (pour les parents d'enfant porteur d'un handicap avec un taux > 50% et percevant l'AEEH) ?

Nous sommes favorables à l'aménagement du temps de travail des parents d'enfants en situation de handicap ainsi qu'à l'étude des conditions d'application de la prime APEH.

Quelles lignes directrices envisageriez-vous pour développer la prise en compte des besoins des agents en situation de handicap dans l'adaptation des outils de travail ?

Nos actions au bénéfice des agents en situation de handicap sont d'ores et déjà reconnues par le FIPHFP qui nous accorde des crédits pour financer les adaptations des outils de travail. Nous rappelons à cet effet que la collectivité respecte depuis plusieurs années les seuils de 6 % de ses effectifs en situation de handicap ou faisant appel à des prestations effectuées par des établissements spécialisés. Nous poursuivrons en ce sens.

Thème 6 : Éducation / Petite Enfance / Culture

L'obligation de scolarité dès l'âge de 3 ans et les règles d'inclusion engendrent une évolution du métier d'ATSEM.

Comment envisageriez-vous d'accompagner cette évolution (reconnaissance de la pénibilité, revalorisation indemnitaire, etc.) ?

La plupart des enfants toulousains sont scolarisés dès l'âge de 3 ans, sans compter qu'un très grand nombre sont accueillis dès leur plus jeune âge dans les services Petite-Enfance où sont d'ailleurs employés des ATSEM. Il n'y a donc pas d'évolution récente du métier d'ATSEM.

Face à la pénurie de professionnels, quelles mesures prendrez-vous pour renforcer l'attractivité du secteur Petite Enfance ? Plus particulièrement, envisagez-vous le versement du "Bonus Attractivité", mesure déjà mise en place dans nombre de collectivités ?

Le secteur de la Petite Enfance demeure attractif à Toulouse où nous arrivons à recruter des agents issus du secteur privé associatif dont les structures bénéficient du bonus attractivité. Cela signifie que les rémunérations des agents de la Petite Enfance de la Mairie de Toulouse peuvent être supérieures à celles du secteur privé bénéficiant pourtant du bonus attractivité.

Il doit être rappelé que le bonus attractivité n'est financé qu'à 2/3 par la CAF et que le 1/3 restant, qui serait à la charge de la collectivité, n'est pas finançable dans la situation budgétaire actuelle.

Comment comptez-vous renforcer le réseau des bibliothèques, ouvert 6 jours sur 7 et qui souffre d'un sous-effectif constant, qui entraine des fermetures récurrentes d'établissements ?

Toulouse, grâce aux choix des équipes municipales dont j'ai été membre ou que j'ai dirigées, dispose du réseau de bibliothèques municipales le plus dense de France, avec 4,3 équipements pour 100 habitants, soit mieux que des villes comme Paris, Bordeaux, Marseille, Nantes ou Lyon.

Cette situation contraste avec l'absence de tout nouveau projet en la matière lors de la mandature COHEN-BRIANÇON-GODEC.

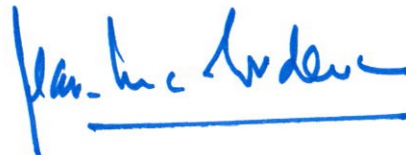
Il n'y a pas de fermetures récurrentes des bibliothèques, mais une adaptation des horaires d'ouverture en fonction de l'analyse des besoins du public. Et cela marche très bien pour le public, ce qui, à mes yeux, est le critère qui doit prévaloir.

Thème 7 : Œuvres sociales

Quelle serait votre politique quant à la gestion des œuvres sociales et plus particulièrement du COSAT ? (Réévaluation du taux, etc.).

Nous affirmons notre engagement à maintenir le COSAT, contrairement à ceux qui voudraient le faire disparaître. Nous maintiendrons le niveau de dotation actuel.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

et dévouées. 

Jean-Luc MOUDENC