

A Toulouse, le 5 mars 2026

Madame, Monsieur,

Vous avez adressé aux candidats aux municipales 2026 une série de questions précises sur lesquelles vous demandez des prises de position et d'engagements. Je vous remercie pour ce travail et pour votre engagement . Vous trouverez ci-dessous nos réponses.

Thème 1 Organisation des collectivités

(Ville de Toulouse – Toulouse Métropole – CCAS de Toulouse)

a/ Envisagez vous un maintien ou une dissociation du CST actuellement commun TM-VT-CCAS

Il y a des avantages et des inconvénients aux deux configurations

- **Maintien d'un CST commun :**

En l'état actuel des organisations syndicales à la Ville de Toulouse, il apparaît préférable de conserver un CST commun. Lorsqu'ils étaient dissociés, il existait des votes différents pour un même syndicat d'un CST à l'autre. Le CST commun évite la division syndicale au sein d'une même organisation et garantit une cohérence du dialogue social.

- **Dissociation des CST :**

Dans la mesure où il y a un Maire de Toulouse et un Président de Toulouse Métropole, il peut être considéré comme plus démocratique d'avoir deux CST autonomes dans chacune des collectivités. Cela permettrait également d'éviter la saturation des ordres du jour et de traiter plus efficacement les sujets propres à chaque entité.

Le fait d'avoir deux CST permet également d'avoir plus de délégués du personnel qui siègent, là où la fusion rend le nombre assez limité, surtout par rapport à la taille de la collectivité et au nombre d'agents

La décision et la configuration à mettre en place devra se faire très rapidement et en concertation avec les syndicats. Nous sommes plus favorables à une dissociation des CST, mais il faudra discuter des modalités d'organisation des CST et de dialogue social avec les organisations syndicales.

b/ 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?

Plusieurs approches :

- La mutation d'une collectivité à l'autre existe dans le statut de la Fonction Publique Territoriale : il conviendrait donc d'appliquer strictement les règles statutaires existantes sans créer de dispositifs locaux spécifiques.
- Les passerelles de mobilité entre la Ville de Toulouse et la Métropole peuvent faire l'objet d'une convention entre les deux collectivités. Il pourrait être envisagé d'étendre cette possibilité aux agents du CCAS, sous réserve du respect du Code général des collectivités territoriales et du statut de la FPT.

c/ Ces dernières années ont été marquées par une réorganisation majeure au sein de la Ville 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 ?

La réorganisation « Proxima », engagée sous la mandature de **Jean-Luc Moudenc**, constitue la plus importante réorganisation des services qu'ait connue la collectivité.

Constats exprimés :

- Passage d'une organisation centralisée des services publics à une organisation territorialisée en cinq territoires relativement autonomes.
- Exemple du réseau des bibliothèques : auparavant structuré autour de 22 établissements fonctionnant en réseau avec mutualisation des compétences ; aujourd'hui organisation par territoires, avec un risque de différenciation du service public selon les zones.
- Réorganisation perçue comme imposée, avec un audit négatif selon les représentants syndicaux.
- Baisse ressentie de la qualité du service rendu aux usagers.
- Réduction de postes, recours accru à des contractuels, dégradation des conditions matérielles (open spaces, surfaces réduites).

Orientations proposées :

- Toute nouvelle réorganisation devrait faire l'objet d'une concertation approfondie avec les agents.
- Réalisation d'un audit indépendant sur l'organisation et les conditions matérielles de travail.
- Réflexion stratégique à inscrire dans le cadre du programme politique global.

Nous nous rendons compte de la lourdeur et de la souffrance des agnt-es face aux réorganisations à répétition. C'est pour cela que nous réaliserons un audit du plan Proxima. Nous lancerons un audit avec les syndicats et le CST suite à cette réorganisation pour lutter contre la souffrance qu'elle a engendré, identifier les points de tensions et de dysfonctionnements afin de les endiguer.

Thème 2 Effectifs

a/ Quelles seraient vos priorités en matière de recrutements (fonctionnaires/Contractuels) et de remplacement des départs en retraite?

Principes mis en avant :

- Revenir à une organisation reposant prioritairement sur des fonctionnaires.
- Mettre fin à la contractualisation excessive, notamment sur les postes à très haute rémunération.
- Adapter les effectifs à la croissance démographique et à l'augmentation de la demande de services publics.
- Après audit des besoins et des finances, ouvrir les concours nécessaires.
- Titulariser les contractuels lorsque cela est possible statutairement.
- Maintenir une approche responsable tenant compte des contraintes budgétaires réelles.

Mesures au programme :

Nous mettrons fin à la casse de l'emploi public : régularisation des contrats précaires des agent-es : ATSEM, personnel des CLAE, agent-es d'entretien, employé-es des bibliothèques, ...

Nous avons chiffré : +100 ETP dans divers services publics et +100 ETP pour le renforcement des équipes écoles (ATSEM et CLAE)

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

Position favorable.

Toutefois, il est souligné que de nombreux agents de catégorie C ne peuvent y recourir en pratique en raison du faible niveau de pension.

Thème 3 : Dialogue social- Remunération- Qualité de vie au travail

a/ 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?

Le RIFSEEP est encadré par des textes nationaux, mais des marges de manœuvre locales existent :

- Révision des conditions locales de suspension des primes (absentéisme, qualité de service).
- Action auprès des parlementaires pour l'augmentation du point d'indice et l'intégration du RIFSEEP dans l'assiette retraite.
- Utilisation des leviers locaux (avancements de grade, promotions).
- Renforcement des moyens du CNFPT en matière de formation.
- Discussion approfondie avec les représentants du personnel.

Au programme, nous prévoyons un plan ambitieux de formation des agent-es, notamment sur tout ce qui est lutte contre les discriminations

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

Position favorable, avec possibilité de remise en concurrence des prestataires afin d'améliorer les conditions proposées.

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

- Application stricte des règles existantes en matière de santé et sécurité.
- Renforcement de la formation aux règles de sécurité.
- Audit des conditions de travail et analyse des accidents de service. Mise en place d'un plan de prévention RPS.
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (Circulaire Juillet 2015)
- Rétablissement ou renforcement d'un service de médecine professionnelle dédié à la collectivité.

d/ 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?

- Semaine en 4 jours : possible sous conditions, mais attention à l'allongement des journées et à l'acceptabilité par les agents.
- Télétravail : pas d'opposition de principe, mais nécessité d'une étude préalable pour éviter les inégalités entre métiers et les effets négatifs sur le collectif de travail et la qualité du service rendu.
- Faciliter également l'accès au temps aménagé et au télétravail pour certaines catégories : notamment les mères isolées, séparées ou en cours de séparation.

e/ 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 transport mobilité, agents en horaires décalés ou "volants" nécessitant de véhicules personnels)?

Le cadre statutaire prévoit déjà des dispositifs (forfait mobilité durable, etc.). Il convient d'appliquer pleinement les dispositifs existants et d'intégrer ces enjeux dans le programme global, notamment au regard des contraintes liées aux ZFE et aux horaires atypiques.

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

Respect des organisations syndicales représentatives et de leurs élus.
Au-delà du dialogue social légal et des consultations obligatoires, volonté d'instaurer une écoute réelle et continue.

Respect des droits syndicaux et de la liberté d'expression syndicale.

Nous voulons plus de démocratie dans la ville, ça vaut aussi dans la mairie et dans les politiques de dialogues sociales et dans les relations avec les agent-es

Thème 4: Impact local des questions budgétaires nationales

a/ 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?

Garantir un service public de qualité suppose :

- Un audit financier transparent en début de mandat.
- Une priorisation des services publics essentiels.
- Le refus d'un gel automatique et systématique des postes.
- Des créations ou maintiens de postes conditionnés à l'analyse des besoins, à l'évolution démographique et à la soutenabilité budgétaire.

Budgétairement, on accepte d'augmenter le budget de fonctionnement de la ville, même si ça impacte les capacités d'investissement.

Thème 5; Handicap Inclusion

a:/ 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 sup à 50% et percevant l'AAEH ?

Position favorable sur le principe, avec discussion à mener sur les critères et seuils d'éligibilité.

b/ 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?

Le Maire et le Président sont responsables de la santé et de la sécurité au travail des agents. Engagement à respecter strictement les textes, à réaliser un audit des postes, à associer la médecine du travail, les ergonomes et les représentants du personnel, et à procéder aux mises en conformité nécessaires.

Thème 6: Education / Petite enfance / Culture

a/ 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...)?

Agent·es techniques, ATSEM, AVL, la situation est **catastrophique**. Les mauvaises conditions de travail des agent·es entraînent des arrêts maladies à répétition et un désintérêt pour ces métiers. En plus de la **reconnaissance de la pénibilité** du travail réalisé, il est nécessaire de le réorganiser :

- **1 ATSEM par classe et la mise en place de brigades d'ATSEM dans chaque école** pour éviter les non remplacements et permettre aux ATSEM de prendre part avec les enseignant·es au projet pédagogique des classes. Pour cela, **nous sortirons le temps de travail des ATSEM de la pause méridienne pour qu'ils et elles puissent se réunir avec l'équipe pédagogique et avoir un temps de pause.**
- Nous lutterons contre la difficulté d'exercer ce travail sur le temps long, nous **organiserons un temps de réflexion sur comment exercer ce métier dans la durée**

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

- Versement du Bonus Attractivité.
Politique RH volontariste pour renforcer l'attractivité du secteur.

Nous **repenserons l'organisation interne des services municipaux** en mettant en place une gouvernance plus horizontale qui laisserait plus de temps aux **échanges et retours d'expérience** des professionnel·le·s.

Nous reverrons les **recrutements** en portant une **attention accrue aux diplômes**, à l'**expérience** et la **formation nécessaire** pour ces métiers.

Nous **décloisonnerons le secteur** afin de **favoriser les échanges et les réflexions** entre les différent·e·s acteur·rice·s du secteur, assistantes maternelles, éducateur·rice·s de jeunes enfants, personnels de crèches, agent·e·s des CLAE, professionnel·le·s de santé.

Nous **améliorerons la qualité d'accueil** en agissant sur les **taux d'encadrement**, la **stabilité des équipes** et la **prévention de l'épuisement professionnel**.

Nous améliorerons les conditions de travail des agent·e·s de la petite enfance et du périscolaire pour lutter contre la crise du métier : **stabilité des équipes, reconnaissance des qualifications, temps de concertation** intégrés au temps de travail.

Nous **mettrons en place et anticiperons un planning annuel partagé avec les familles** pour l'organisation de temps de fermeture dédiés aux réunions d'équipe, aux formations et aux projets.

Nous **créerons une crèche d'application municipale** : en partenariat avec un centre de formation, cette structure doit permettre aux professionnel·le·s et personnes en formation **d'expérimenter de nouvelles pratiques** et de **diffuser une culture commune** centrée sur la **qualité d'accueil**.

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

Il faut un renforcement des effectifs dans le cadre du programme, et une réflexion globale sur l'organisation du réseau afin de garantir une égalité d'accès au service public culturel.

Le réseau des bibliothèques a particulièrement souffert de la réorganisation Proxima, il sera nécessaire de réparer le mal qui a été fait tout en faisant attention à ne pas imposer une réorganisation non concertée aux agent-es.

Thème 7 : Oeuvres sociales

a/ Quelle serait votre politique quant à la gestion des oeuvres sociales et plus particulièrement du COSAT ? (réévaluation du taux, etc..)

Plusieurs pistes :

- Audit des difficultés actuelles du COSAT.
- Large débat avec les organisations syndicales.
- Mise à l'étude d'une augmentation du taux de versement au COSAT
- Remettre à plat et auditer certains financements que la Mairie impute au COSAT

Pour plus de précisions, vous trouverez l'ensemble de notre programme sur notre site <https://piquemal2026.fr/le-programme/>

Nous restons à votre disposition pour approfondir chacun de ces points et poursuivre le dialogue.

Cordialement.

François Piquemal et l'équipe Demain Toulouse