



Toulouse, le 10 février 2026

A l'attention de FO Métropole-CCAS

Madame,

Je vous remercie vivement pour votre interpellation dans le cadre des élections municipales des 15 et 22 mars prochain. J'ai bien pris le temps d'étudier votre document, précisant les propositions de votre syndicat.

Notre rencontre du 23 janvier dernier dans vos locaux nous a permis déjà d'aborder un certain nombre de sujets importants, que nous formalisons ci-dessous.

Avant d'entrer dans le détail, je souhaite réaffirmer que vous assurez le service public à une époque de difficultés budgétaires, économiques et sociales. Et que nous savons que durant ce mandat, vous avez été négligés quand ce n'est pas maltraités: réorganisations brutales et mal préparées (SoRH, Proxima), services désorganisés, mobilités forcées, mis en concurrence des agents entre eux, décisions descendantes sans concertation, culture du contrôle et management autoritaire, procédures disciplinaires alourdies et parfois injustes...

À cela s'ajoutent le refus d'embauches, l'allongement des délais RH (accidents du travail, carrières, remplacements), le refus des démissions et une dégradation continue des conditions de travail, pourtant clairement documentée par les rapports Prévaly.

Le résultat, vous le vivez tous les jours : fatigue, perte de sens, perte d'autonomie, épuisement, sentiment de ne plus être considérés.

Ce mandat a marqué une déshumanisation profonde de la gestion des agents alors que dans le même temps, la population toulousaine augmente... et que vos effectifs diminuent.

Vous nous avez fait part de vos besoins lors de notre entrevue: écoute, visions, stabilité, responsabilisation et courage de l'arbitrage de l'élue.

Nous vous répondons par une vision culturelle et des engagements clairs

Nous proposons de changer de culture dans les rapports avec les agents. Avec mon équipe, nous porterons une culture collaborative, fondée sur un principe simple : ceux qui font savent.

Cela signifie :

- la confiance de principe, plutôt que la défiance permanente ;
- l'écoute réelle, plutôt que les injonctions contradictoires ;
- la co-construction, plutôt que des "réformes" imposées d'en haut ;
- de la visibilité et du sens, plutôt que l'instabilité et l'arbitraire.
- la protection des agents et la résolution des conflits dans la transparence et l'équité

Et nous prenons des engagements clairs :

- Les éluEs et notamment l'élue au personnel seront à leur juste place : à l'écoute et assumant les arbitrages, sans fuir les décisions ni pratiquer le micro-management.
- Nous valoriserons l'autonomie des agents et la pleine expression de leurs compétences, en cessant de les écraser de normes et de « reporting »
- Réinvestir dans les services publics, au lieu de les affaiblir : bibliothèques, petite enfance, maintenance des véhicules... Nous voulons aussi remettre en régie publique des missions essentielles : l'eau, les parkings, les crèches.
- Embaucher et améliorer les conditions de travail là où la situation est devenue intenable : ATSEM, CCAS, EHPAD, entretien du parc véhicules
- Dresser avec vous un véritable bilan humain et qualitatif, et non purement comptable, de Proxima et des SoRH, et en tirer les conclusions pour en aplanir les effets pervers sans vous replonger dans des chantiers interminables
- Co-construire avec vous une organisation du temps de travail adaptée aux métiers, plus souple et plus respectueuse. Les contraintes budgétaires sont réelles, l'endettement laissé par la majorité actuelle qui prétend "bien gérer" est lourd, mais sans investir dans les conditions de travail la collectivité connaîtra beaucoup plus de difficulté à répondre aux attentes des toulousains.

Dans ce cadre là, voici les réponses plus précises que nous pouvons vous apporter

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 ?

C'est une question importante. Nous savons que tous les syndicats ne sont pas alignés sur cette question. Un CST commun permet une cohérence dans le traitement des agents et des décisions plus équitables, revenir à des CST dissociés permettant de faire bénéficier aux syndicats de plus de personnes détachées sur des activités syndicales.

Ce sera un des chantiers de discussion avec vous sachant que nous pensons que l'écoute des 13 000 agents se doit d'être assurée avant tout au quotidien dans le cadre d'un changement de culture du management ET de nos éluEs.

- 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 ?

Cela nous paraît une mesure de bon sens. Le refus des mobilités au sein du CCAS cache malheureusement une situation difficile pour les agents de cette structure: recours massif à l'interim, contractuels à la tête d'établissements mal valorisés, pénibilité du travail, pratiques managériales questionables: au-delà de la question des mobilités, il faut surtout nous focaliser sur les conditions au sein de cette collectivité. Nous le ferons.

- 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 ?

Nous l'avons évoqué en introduction. Nous comprenons votre besoin de stabilité et de vision et que cessent les réorganisations nombreuses, mal préparées avec les agents, sans vision globale et conduites à marche forcée.

Pour ce qui est des 2 grandes ré-organisations passées, SoRH et Proxima, nous ferons avec vous et les agents un bilan de leur mise en place et travaillerons au cas par cas les spécificités métier (vous avez évoqué par exemple les bibliothèques et la destruction de leur mise en réseau, utile et importante à ce corps de métier mais aussi la prévention spécialisée) pour voir là où le bénéfice affiché de proximité avec les besoins des habitantEs est réel et là où c'est le dysfonctionnement qui a pris le dessus.

Nous reverrons aussi le système RH pour rétablir la culture du dialogue, de la transparence et de l'accessibilité aux cadres RH tout comme la question de l'expertise métier qui a pâti de la réorganisation. Il n'est pas normal que vos référentEs RH ne soient plus accessibles par téléphone ou qu'il faille une autorisation ou un badge pour entrer dans leur bâtiment !

Thème 2 : Effectifs

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

Nous en avons esquissé certaines dans notre introduction dans des secteurs que nous savons fortement en tension (CCAS, ATSEM). Cependant il va nous falloir faire un état des lieux complet des secteurs en souffrance et des volants financiers à notre disposition avant de nous lancer dans des engagements. Là encore le dialogue avec vous sera clé pour définir ces priorisations.

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

Nous sommes favorables au principe oui. Nous n'avons cependant pas les données chiffrées (nombre d'agents, catégories, pyramide des âges, seuils demandés) pour nous prononcer sur l'impact aussi nous le travaillerons en début de mandat avec les organisations syndicales.

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....) ?

Comme dit en introduction, vous comme nous ne sommes pas sans savoir la situation financière catastrophique que nous impose l'Etat combinée aux choix politiques de Jean-Luc Moudenc qui ont plongé et plongeront encore plus sur le mandat à venir la Métropole dans le rouge. Les contraintes financières à venir pour notre collectivité territoriale sont sans précédent.

Aussi nous souhaitons être lucides et courageux dans notre réponse: nous ne pouvons en l'état pas faire de fausses promesses sur les aspects financiers. Ce que Pierre Cohen avait fait en termes de revalorisation, et que nous revendiquons, nous n'avons plus les moyens de le faire.

Cependant sachez que le volet formation nous paraît essentiel. Avec les mobilités nombreuses et parfois forcées qui ont eu lieu, la perte d'expertise a été généralisée et nous devons trouver les moyens de redonner confiance à nos agents.

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

Comme dit en introduction, nous souhaitons construire avec vous une organisation du temps de travail adaptée aux métiers, plus souple et plus respectueuse. Vous nous avez clairement fait part de votre besoin de responsabilisation et de confiance et nous pensons, dans un contexte budgétaire contraint, que c'est dans la confiance offerte à celles et ceux qui font au quotidien que nous pourrions trouver des espaces d'amélioration des conditions de travail.

Le télétravail est notamment un acquis important à défendre et à optimiser conjointement.

Nous sommes conscients de l'impact de la culture de la suspicion mise en place par la majorité, via certains relais managériaux, qui influencent fortement la démotivation des agents qui se sentent infantilisés et fliqués.

Nous ouvrirons donc un chantier important sur les conditions de travail à notre arrivée.

- 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...) ?

Nous travaillerons avec vous ces éléments avec un regard de confiance dans les agents dans le cadre d'un grand chantier "conditions de travail". Nous avons une politique volontariste sur les transports et voulons créer un choc d'offres de transports en commun et mobilité douce tout en étant ville et Métropole exemplaires aussi nous appuierons clairement les agents dans leurs difficultés de mobilité et leur transition vers des mobilités durables. Nous devons montrer l'exemple en tant que collectivité.

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

Notre texte introductif parle de lui-même: nous voulons rétablir un dialogue basé sur la confiance et la co-construction, plutôt que des "réformes" imposées d'en haut. Nous investirons donc pleinement les instances en place avec la présence régulière du maire d'un côté et du président de l'autre dans les CST.

Par ailleurs nous savons l'importance qu'accordent les OS à des contacts réguliers avec le maire et le président de la Métropole.

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 ?

C'est LE défi de notre prochain mandat. La majorité actuelle combinée avec la politique du gouvernement laisse la Métropole dans un état de fragilité financière inédit. Nous devons faire des arbitrages et c'est ce que vous attendez des éluES.

Nous sommes cependant convaincus que notre approche humaniste de la relation aux agents, décrite ci-dessus, peut permettre aux agents de retrouver de la confiance dans les éluEs et le management et donc favoriser les conditions pour un meilleur service public. Nous sommes persuadés que les agents ont de nombreuses idées d'optimisation du service rendu dans un contexte contraint et nous voulons donner de l'autonomie pour exploiter ces possibilités.

A propos du non-gel systématique, nous voulons sortir effectivement de ce dogmatisme et évaluer la situation au cas par cas. Comme dit plus haut nous nous sommes engagéEs à embaucher dans plusieurs secteurs donc nous le ferons en partenariat avec vous

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

La lutte contre les discriminations et notamment celles liées au handicap fait partie de nos priorités donc oui nous examinerons la politique RH actuelle de ce point de vue là, avec ces points d'alerte notamment. L'adaptation ergonomique des postes et, plus important, la conception universelle des bâtiments et postes devront être regardés.

Concernant l'APEH, nous trouvons indigne la volonté de la majorité actuelle de cacher sous le tapis la situation et le refus de recenser les parents d'enfants en situation de handicap. Nous le ferons et oui nous appliquerons la prime APEH

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) ? 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 ?)

Vous l'avez lu plus haut et sûrement vu dans notre programme, la question des ATSEM est cruciale pour nous et nous voulons la VRAIE présence d'une ATSEM par classe et non pas comme le clame la majorité un nombre théorique enjolivant la réalité en ajoutant au décompte postes ouverts non pourvus et 0% d'absentéisme. Leur effectif a chuté, de 980 en 2014 à 676 actuellement et effectivement 110 ATSEM manquantes par manque d'attractivité du métier, un taux d'absentéisme très élevé et des conditions de travail qui n'ont cessé de se dégrader: ajout en 2018 de la mission accompagnement spécialisé (AESH, "encadrement à caractère

particulier”) fait sans formation ni compétence, manque de perspective de carrière, gestion des enfants plus jeunes donc parfois portant encore des couches, compensation du manque d’animateurs....

Nous voulons donc travailler avec vous et les agents les conditions de travail ET les effectifs. Effectivement la reconnaissance de la pénibilité, comme cela a été fait à Paris, est un levier à examiner. Et nous examinerons les autres mécanismes que vous indiquez.

Soyons francs, nous devons aussi retravailler la question du temps de travail, le choix fait des 41h semaine avec des journées de 8h45 sur 4 jours avec seulement 30min de pause à midi posant des problèmes d’épuisement avec une moyenne d’âge des ATSEM de 56 ans. Nous vous savons favorables à ce choix mais voulons rouvrir cette discussion.

- 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 ?

Nous portons dans notre programme la volonté de redynamiser les structures municipales pour leur permettre de mener leurs missions correctement: centres culturels, bibliothèques, musées. En ce qui concerne les bibliothèques notre programme est ambitieux:

- Réaffirmer le rôle social et éducatif des bibliothèques et des médiathèques
- Rétablir des horaires et jours d’ouverture plus larges par rapport aux restrictions amenées par Jean-Luc Moudenc
- Mettre en place immédiatement la gratuité totale des bibliothèques de Toulouse afin de revaloriser le service auprès des usagers (fréquentation accrue donc meilleure visibilité et défense de ce service essentiel)
- Permettre à chaque enfant toulousain d’expérimenter une pratique ou découverte d’un instrument au cours de sa scolarité, en lien avec les écoles de musique ou le Conservatoire. En lien également avec les bibliothèques de Toulouse, qui proposent le prêt d’instruments de musique.
- Développer une politique de partage des savoirs avec des passerelles avec les écoles, associations et bibliothèques
- Ouvrir la perspective des bibliothèques à la démocratie locale en en faisant des Maisons communes (avec les MTS) de la démocratie vivante dans chaque quartier, ouverte à la vie citoyenne et à la co-construction de l’action publique
- Faire des bibliothèques des refuges climatiques : en période de fortes chaleurs, ouvrir ces bâtiments publics frais mais aussi les piscines et maisons communes de quartier aux habitantes et habitants, notamment

les plus vulnérables, via des élargissements horaires temporaires notamment.

- Alimenter l'utilisation des bibliothèques via notre action de garantir au moins une sortie artistique ou culturelle par trimestre aux petites toulousaines et toulousains (théâtre, musée, bibliothèque, ludothèque...) et favoriser les pratiques artistiques dès le plus jeune âge

Nous sommes conscients que ce programme ambitieux repose sur un travail sur les effectifs et nous ferons le nécessaire pour mettre les moyens humains en face de nos ambitions

Thème 7 : OEuvres sociales

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

Nous avons conscience de la mission essentielle du COSAT et nous avons notamment pu échanger avec vous sur le travail essentiel, parmi d'autres, du Fonds d'Action Sociale et la désespérante quantité de dossiers de grande précarité, 20 par mois en ce moment, que vous traitez.

Nous n'avons pas suffisamment d'informations à ce stade sur les budgets ni alloués ni les marges financières possibles pour prendre des engagements. Ce sera un des sujets à traiter avec vous.

Je reste à votre disposition pour toutes précisions que vous jugeriez utiles.

François BRIANÇON
Tête de liste de la gauche Unie
Pour Vivre Mieux à Toulouse 2026

A handwritten signature in black ink that reads "François Briançon". The signature is written in a cursive, slightly stylized font. Below the signature, there is a long, horizontal, slightly wavy line that spans the width of the text.

Retrouvez nous sur les réseaux : <https://linktr.ee/VivreMieux.Toulouse>



Le Parti
socialiste

GÉNÉRATIONS



LES ÉCOLO
GISTES

PRG
le centre gauche

nouvelle
DONNE



place
publique



MRC



PCF
PARTI COMMUNISTE FRANÇAIS

Archipel
Citoyen