

FLASH INFO

Elections Municipales à Toulouse

Les élections municipales constituent un moment démocratique majeur pour l'avenir de nos collectivités et pour celui des agentes et agents qui la font vivre au quotidien.

➔ Quelle politique RH pour les agents publics ?

En tant qu'organisations syndicales représentatives des agents publics de la ville de Toulouse et de la métropole, FO Ville de Toulouse et FO Toulouse Métropole, CCAS, Établissement Public du Capitole nous avons souhaité interpeller les candidats aux élections municipales sur leur vision et leurs engagements en matière de politique de ressources humaines.

Conditions de travail, carrières, rémunérations, reconnaissance des métiers, dialogue social, égalité professionnelle, santé au travail, attractivité de la fonction publique territoriale : ces enjeux concernent directement les agents et ont un impact concret sur la qualité du service public rendu aux Toulousaines et Toulousains.

➔ Notre démarche :

Dans un souci de transparence, d'information et de respect du pluralisme démocratique, nous avons élaboré une série de questions communes, adressées à l'ensemble des candidats déclarés aux élections municipales.

Ces questions portent exclusivement sur la politique RH et sur les orientations que chaque liste entend défendre si elle accède aux responsabilités municipales et métropolitaines.

Les réponses présentées dans ce livret sont celles transmises par les candidats (reçues au 09/03/2026, et par ordre d'arrivées).

Elles sont reproduites sans modification afin de permettre à chacun, agente et agent de se faire sa propre opinion, en toute objectivité. Ce livret n'a pas vocation à donner une consigne de vote mais à :

- informer les agentes et agents publics
- valoriser le débat démocratique
- rappeler que la position RH est un choix politique à part entière.



Parce que le service public commence par le respect de celles et ceux qui le font vivre !!!



NOTRE QUESTIONNAIRE SOUMIS AUX TÊTES DE LISTES

THEME 1 : ORGANISATION DES COLLECTIVITES (Ville de Toulouse, Toulouse Métropole et CCAS)

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

THEME 2 : EFFECTIFS

- Quelles seraient vos priorités en matière de recrutements (fonctionnaires/contractuels) et de remplacements des départs en retraite ?
- Seriez-vous favorable à la généralisation de l'accès à la retraite progressive ?

THEME 3 : DIALOGUE SOCIAL - REMUNERATION - QUALITE 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....) ?
- 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 ?
- 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...) ?
- Au-delà des instances réglementaires gérant le dialogue social, quelle est votre philosophie du dialogue social avec les représentants syndicaux ?

THEME 4 : IMPACT LOCAL DES QUESTIONS BUDGETAIRES 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 ?

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

THEME 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 ?
- 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 ?

THEME 7 : OEUVRES SOCIALES

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

Bonjour, Je réponds à votre courriel du 11 février, me posant quelques questions détaillées de notre programme pour les municipales.

Vous ne serez pas surpris si je commence ma réponse en vous disant que je ne veux pas faire croire que des élus « Lutte Ouvrière – Le camp des travailleurs » pourraient tout changer, ni alimenter la machine à promesses, ce que s'apprêtent à faire les politiciens de tous bords en lice pour des postes.

Sur ma liste nous sommes des travailleuses et des travailleurs qui voulons au contraire affirmer que face aux attaques du patronat et du gouvernement, il faudra que le monde du travail s'organise pour défendre son droit à une vie digne.

Thème 1

Sur l'organisation des services liés à la municipalité, il est évident que le personnel de la Mairie de Toulouse a subi des attaques majeures, tout comme l'ensemble du monde du travail. Vous n'êtes pas sans savoir que je suis directrice dans une école maternelle, et je travaille tous les jours avec des personnels mairie : Agents Techniques, ATSEM, animateurs du CLAE, mais aussi les personnels qui s'occupent de l'entretien des locaux. Les difficultés ne sont pas seulement dues à la réorganisation des services, mais aussi au manque de moyens financiers et humains.

Ce à quoi l'on assiste depuis deux décennies, c'est à un désengagement de l'État qui a transféré de nombreuses missions et compétences aux collectivités locales, sous prétexte de « proximité », sans en assurer le financement. En réalité les services publics sont devenus moins accessibles du fait de la suppression de nombreux postes, de la réduction des plages d'accueil du public, des démarches qui doivent de plus en plus s'effectuer en ligne au détriment de la relation avec les usagers. Quant aux politiciens gestionnaires de gros budgets qui se chamaillent au sujet des partages de compétence, nous pensons que les travailleurs qui font tourner toute la société devraient aussi être ceux qui décident. Car ce sont eux qui représentent véritablement l'intérêt général.

Thème 2

Les recrutements doivent se faire aux conditions les plus avantageuses pour les travailleurs, la multiplication des contractuels dans la fonction publique participe de la dégradation des services publics par la dégradation des conditions d'emploi, la pression plus importante que subissent les contractuels. Mais les travailleurs doivent rester unis et se considérer comme des camarades de travail, malgré la division artificielle du fait des statuts différents. Aucun Maire, aucun élu municipal, ne peut lutter contre le sous-effectif qui est devenu chronique dans toute la fonction publique. C'est uniquement par une mobilisation profonde de tout le monde du travail, quel que soit son statut, que l'on réussira à défendre ces revendications. Et les élus Lutte Ouvrière-Le camp des travailleurs seront une caisse de résonance pour toutes ces luttes nécessaires.

En ce qui concerne la retraite, vous les départs en retraite devraient être remplacés et les arrêts maladie remplacés rapidement par un recrutement d'agents surnuméraires afin de disposer d'un volant suffisant de remplaçants.

La retraite progressive est un moyen de terminer sa carrière à temps partiel avec une rémunération à peu près maintenue et devrait pouvoir être proposée à tout agent qui le souhaite quel que soit son statut, à minima à partir de 60 ans.

Mais tout ceci ce ne sont pas des promesses électorales car, contrairement à tous les autres candidats je ne jouerai pas la comédie du candidat qui fait des promesses du genre « si je suis élue je ferai ceci, je ferai cela » parce que je suis une syndicaliste, parce que je suis une communiste, et que j'ai pensé que rien n'a réellement été octroyé aux travailleurs sans qu'ils luttent d'arrache-pied pour obtenir des droits ou conserver des acquis.

Thèmes 3 et 4

Concernant la rémunération, nous tenons d'abord à dénoncer la faiblesse des salaires pour l'ensemble du monde du travail. Dans la fonction publique, le blocage des salaires par la non évolution du point d'indice dure depuis 30 ans. De nombreux agents de catégorie C ainsi que des contractuels ont des salaires indignes et pour les autres ce n'est guère mieux. Les collectivités territoriales ont certes des budgets très contraints par la baisse des dotations de l'État, mais elles font néanmoins des choix qui, sous prétexte de « soutien à l'activité économique », consiste souvent à distribuer des subventions à des grands groupes capitalistes ou leurs filiales, au lieu d'augmenter les salaires.

Un élu Lutte Ouvrière serait un point d'appui pour tout ce qui va dans le sens de l'organisation des travailleurs pour défendre leurs conditions de travail et leur rémunération. Les problèmes des travailleurs sont bien souvent identiques d'une collectivité locale à l'autre et touche à la situation générale du pays. Un exemple assez récent a été l'obligation faite aux fonctionnaires territoriaux à ne plus pouvoir déroger à la règle des 1 607 heures annuelles. Dans le contexte de gel salarial, cela revenait à faire travailler plus sans contrepartie. Eh bien c'est à l'échelle de tout le pays qu'une lutte aurait dû s'organiser pour faire reculer le gouvernement. Des élus qui soient véritablement les représentants des intérêts des travailleurs dans tout le pays favoriseraient cela, c'est-à-dire l'organisation directe des travailleurs.

Concernant la faible marge sur laquelle les municipalités peuvent influencer sur le pouvoir d'achat de leurs agents : régime indemnitaire, prise en charge du titre-restaurant, participation aux frais de transport, à la mutuelle santé, nous soutenons sans réserve vos revendications, de même celles concernant les conditions de travail ou la formation. Une municipalité réellement au service des travailleurs se devrait de tout faire pour préserver, autant que faire se peut, le pouvoir d'achat de ses propres salariés en prenant, de manière démonstrative, le contre-pied de la politique gouvernementale et en dénonçant celle-ci.

Thème 5

Si je suis élue au conseil municipal je soutiendrai évidemment tout ce qui peut permettre l'inclusion des personnes en situation de handicap et le soutien aux parents d'enfants dans cette situation. Je me bats pour une société organisée pour le bien-être de ses membres et non pour le profit, une société qui mette les richesses en commun afin que chacun puisse subvenir à ses besoins, et être en situation d'avoir une vie sociale, affective et intellectuelle la plus riche possible quelles que soient ses capacités, ou ses handicaps.

Mises souvent au ban de la société car jugées « pas assez productives », pas assez rentables aux yeux d'une économie dirigée par un patronat qui court après les profits, les personnes handicapées subissent une double peine : le handicap physique et le handicap social.

Pourtant il est possible, à condition de l'imposer au patronat, que tous les travailleurs, y compris les travailleurs handicapés, aient un travail. De par mon métier je sais combien de combats doivent mener les parents pour que leur enfant, bien qu'atteint d'un handicap, trouve un lieu où il puisse recevoir une éducation, où il puisse apprendre, progresser, se développer au maximum de ses capacités.

Et tout cela parce que l'Etat préfère subventionner les entreprises privées, en particulier celles de l'armement, plutôt que d'offrir des services publics de qualité à la population.

Alors le sens du vote pour notre liste sera celui de dire que nous ne nous résignons pas à cette société capitaliste dans laquelle les plus fragiles sont écrasés sur l'hôtel du profit et de la concurrence.

Thème 6

Le problème des ATSEM comme des agents des bibliothèques et de bien des travailleurs du privé est la faiblesse des rémunérations, la dégradation des conditions de travail du fait du sous-effectif des agents mais aussi du non-remplacement des agents comme des enseignants. Il est clair que les deux leviers fondamentaux pour pallier cela sont le recrutement et les salaires. Mais pour cela, dans un contexte de crise et de marque à la guerre, il ne faut pas croire qu'une Mairie aura les moyens d'y parvenir. Vous attendez des engagements de la part des élus. Mais des gouvernements de droite comme de gauche, des Mairies de droite comme de gauche... et d'extrême droite ! ont déjà été en place. Et qu'ont-elles fait pour les travailleurs ? Rien ! Nous ne pouvons compter que sur nous mêmes, c'est pourquoi sur notre liste il y a des travailleurs qui viennent de tous les secteurs de l'économie et qui disent : on peut se représenter nous-mêmes, nous n'avons pas besoin d'avocats.

Nous nous adressons à la conscience de classe : la bourgeoisie nous mène la guerre, elle siphonne les caisses de l'état, il faut qu'on se défende !

Thème 7

Les œuvres sociales sont une forme de salaire indirect ou « en nature », souvent apprécié des travailleurs. Aucune réduction de l'offre sous prétexte d'économie budgétaire ne doit être acceptée. Les problèmes du monde du travail ne trouveront malheureusement pas de solution au niveau d'une municipalité, c'est pourquoi nous axerons notre campagne sur la dénonciation de la politique pro patronale menée par tous les gouvernements, quelle que soit leur couleur politique, et dont les grands partis qui se présentent à cette élection sont les représentants. Quant au Rassemblement National, la politique pro-patronale est également dans ses gènes.

THÈME 1 : ORGANISATION DES COLLECTIVITÉS (VILLE DE TOULOUSE, TOULOUSE MÉTROPOLÉ ET CCAS)

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

En tant que liste citoyenne n'ayant jamais accédé aux responsabilités, nous sommes trop ignorants pour pouvoir formuler un constat et des propositions précises. Nous serons :

- attentifs aux retours d'expériences de villes qui sont allés dans la direction d'une harmonisation totale ou partielle comme à Rennes ou à Lyon.
- ouverts à la concertation avec les acteurs en place (agents de la Ville et de la Métropole, représentants du personnel, directions des différents services...). En tant que liste citoyenne, cela fait partie de notre ADN.

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 ?

Proxima avait initialement vocation à rapprocher la prise de décision du terrain : permettre aux services d'être plus indépendants, autonomes et réactifs*. Cette intention initiale est vertueuse ! Si cette réorganisation peut réduire les contraintes, on observe que parfois elle les déplace ou en produit de nouvelles :

1 - une des grandes difficultés semble être la définition des responsabilités en cas de désaccord entre élu(e)/direction territoire et élu(e)/direction thématique. Il semble que cette difficulté n'ait toujours pas été résolue.

Exemple : la réalisation d'un aménagement cyclable sur une rue chevauchant 2 territoires X et Y :

1.1 - l'élu du territoire X veut que la piste cyclable soit d'un côté de la rue.

1.2 - l'élu du territoire Y veut que la piste cyclable soit de l'autre côté de la rue.

1.3 - l'élu thématique en charge de la politique cyclable veut une continuité de l'aménagement cyclable.

Qui décide ?

Proxima n'apporterait rien qui permettrait de clarifier ce type de situation.

(*) La métaphore de la haie séparant l'espace public d'un terrain de sport qu'il faut faire tailler par 3 services différents : côté sport par le service des sports, côté rue par la voirie, le dessus par les espaces verts

2 - la disparition des spécificités des agents/des directions (et donc de la qualité du service public) : une bibliothécaire devient alors un agent de catégorie X potentiellement remplaçable par n'importe quel agent de même catégorie venant d'une autre direction.

En tant que liste citoyenne n'ayant jamais accédé aux responsabilités, nous sommes trop ignorants pour pouvoir formuler des propositions précises. Comme évoqué précédemment, nous serons attentifs à la fois aux retours d'expériences de villes qui ont déjà fait cette transition (Bordeaux, dont on entend qu'ils pourraient en revenir), et à celui des agents en poste qui pourront nous partager leurs retours à travers les syndicats. De façon générale, il nous semble important de pouvoir accompagner les mobilités inter-services lorsqu'elles sont souhaitées.

Dans le prolongement de cette question, quelle est votre vision en matière de modalités de gestion des services publics ?

Ici on se distingue des autres

Aujourd'hui, les services publics sont trop peu efficaces. Cette inefficacité est en partie liée à l'organisation mise en place par un Maire-Président qui vit de la politique depuis 40 ans, et qui en est aujourd'hui dépendant. Cette dépendance entraîne :

1 - une chaîne hiérarchique excessivement contrôlante qui impose des procédures de validation chronophages et démobilisantes pour les agents : chaque niveau hiérarchique apporte sa signature... et une semaine de délai supplémentaire qui nuit à l'efficacité de l'action publique.

2 - une absence d'autonomie/confiance/droit à l'erreur pour les agents.

3 - une communication au service de l'intérêt politique de la majorité sortante.

La liste citoyenne que nous sommes n'ayant encore jamais été élue, nous n'avons pas à craindre de ne pas être réélue. Notre démarche est avant motivée par l'intérêt général qui ne peut être bien servi qu'avec des agents :

- **mieux formés, notamment à une culture commune** pour :
- améliorer l'efficacité et accélérer la prise de décision collective
- assurer la cohérence et la transversalité entre service et direction

- aligner les pratiques managériales, clarifier les rôles, encourager/renforcer la responsabilité

- **plus autonomes** (adapter le besoin de validation en fonction de l'importance de la décision)

- **mieux payés**

- qui ont le **droit à l'erreur**

- qui passent **plus de temps** dans leur cœur de métier et **moins de temps en réunion**. Il n'est pas normal qu'un agent passe la moitié de sa semaine en réunion. Il faut réduire ce temps :

- grâce à des procédures de validation plus claires.

- un changement des habitudes de travail. Exemple : inciter à *des réunions plus courtes : exemple d'habitude à encourager :*

- 45 minutes maximum

- 10 minutes de rédaction de compte-rendu & distribution des actions (une réunion sans CR ni action est un gaspillage d'argent public)

- 5 minutes de pause

... et garantir ainsi la ponctualité sur le reste de la journée.

THÈME 2 : EFFECTIFS

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

Ici on se distingue des autres

Une amélioration de l'efficacité des services publics permettrait :

- de **faire mieux/plus avec moins**
- de **mieux payer** et **former** ses agents
- ... mais aussi, de ne pas remplacer certains effectifs après certains départs en retraite.

Des agents mieux **formés**, mieux **payés**, plus **autonomes** et donc plus **efficaces**... signifie également qu'il s'agira d'identifier les situations où il deviendra possible de **réduire le nombre d'agents dans certains services**. Exemple : la réforme des déchets que nous souhaitons implique que dans les années/décennies à venir, on divise par 2 voire par 3 le nombre de ripeurs/agents de collecte des déchets. Ceux qui sont aujourd'hui des "pourvoyeurs de dignité" (Cynthia Fleury) en assainissant nos rues, le seront également demain en acquérant de nouvelles compétences : pourquoi pas maître composteur ou maraîcher dans le champ qui remplacera une partie de l'actuel hippodrome de Toulouse.

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

Bien sûr ! La retraite progressive est un précieux outil pour :

- **l'intérêt du service** sur le point de se séparer de l'agent : préparer la transition/un tuilage.
- **l'intérêt de l'agent** :
 - des **temps de repos/respiration** plus fréquents/importants pour limiter la pénibilité et les risques d'accident du travail
 - plus de **disponibilité** et une projection pour **préparer sa vie future** et rendre à la Ville un citoyen actif et en bonne santé à la fin de sa carrière

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 ?

La structure du programme de Nouvel Air, sa raison d'être, est de faire mieux avec moins, d'optimiser l'existant, d'arrêter de gaspiller l'argent public.

En outre, il nous semble évident que pour avoir des agents de la FPT motivés et efficaces, il faut leur fournir la reconnaissance professionnelle adéquate (y compris salariale).

Lorsque l'on gaspille des milliards d'€ dans des projets pharaoniques peu efficaces voire contre-productifs, il est tout à fait normal de pressuriser les services pour garder un budget à l'équilibre. La baisse de l'offre culturelle, la diminution des moyens pour les bibliothèques, du taux d'encadrement dans le périscolaire, la précarisation des AESH sont des conséquences tout à fait logiques de la politique actuellement menée.

Il ne faut pas s'en émouvoir, il faut simplement bien voter aux prochaines élections. Voter pour une autre liste qui promettrait plus de moyens partout et pour tout, qui ne parlerait pas d'équilibre budgétaire risque :

- de saupoudrer le budget sans cohérence, et à la fin, de ne pas tenir ses promesses
- de susciter une réaction d'opposition de la part des forces électorales sensibles à la question de l'équilibre budgétaire.

En cessant les gaspillages et en visant une optimisation raisonnable et raisonnée, en concertation avec les services, Nouvel Air remplace des promesses risquées par un engagement sain.

Voir la suite de la réponse dans le thème 4.

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

Ici on se distingue des autres

Evolution de la participation au titre de transport > non

Symboliquement, on ne peut pas vouloir sensibiliser le plus grand nombre sur le coût réel (et trop souvent sous-estimé) des transports en commun, et dans le même temps, tendre vers un remboursement total de l'abonnement. Un remboursement à hauteur de 50% (le minimum légal) est déjà une aide conséquente. L'objectif à long terme : développer un système de transports en commun qui permette au plus grand nombre de foyers de passer de 2 à 1 voitures voire de 1 à 0 voiture. Cela mérite qu'un usager quotidien du service paie quelques centaines d'euros/an (plus ou moins selon ses moyens) et donne ainsi à Tisséo les moyens de proposer une offre de qualité aux travailleurs résidants en 2e voire 3e couronne et qui, eux aussi, méritent de moins dépendre de la voiture.

Autopartage

Nous souhaitons envisager de faire un audit de la flotte de véhicules de la ville et la Métropole pour envisager d'en "céder" une partie à des structures d'autopartage. Différentes façon de céder :

- garder certains véhicules pour les agents qui travaillent en semaine/sur des jours fixes. Les rendre disponibles en accès libre pour le grand public les autres jours (le week-end)
- céder les véhicules les moins utilisés au service d'autopartage sélectionné. Pour les agents ayant une activité variable, ces véhicules seraient toujours disponibles pour les agents lors des pics d'activité/les périodes de forte demande.

En contrepartie, il s'agirait d'évaluer les conditions de cette cession :

- frais d'inscription offerts au service d'autopartage pour les 140000 agents?
- En confiant la maintenance à l'entreprise d'autopartage, la collectivité réalisera des économies, réduira ses frais de fonctionnement. En contre-partie, la collectivité pourrait allouer une enveloppe annuelle d'utilisation de l'autopartage pour les agents. Ce coup de pouce permettra à un grand nombre d'agents
 - de se séparer de la 2nde voiture qui équipe le foyer... et ainsi gagner plusieurs milliers d'€ d'économies chaque année..
 - de remplacer sa grosse voiture du quotidien par une petite citadine moins encombrante & couteuse pour le foyer, et louer un véhicule "autopartagé" de grande capacité (7 ou 9 places) pour partir en week-end en famille ou entre amis !

Négociation avec la SNCF de tarifs avantageux pour les cartes avantages : <https://www.sncf-connect.com/catalogue>
-10%? -20%? -30%? Nous ignorons le niveau de réduction que nous pourrions négocier pour les 14000 agents.

Ces 2 mesures sont probablement peu coûteuses pour la collectivité et très bénéfiques pour l'amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie des agents.

(*) une voiture qui parcourt 10.000 kms/an coûte déjà 1000€ rien qu'en carburant. En ajoutant la maintenance, l'assurance, la dévaluation, le coût ou le manque à gagner en parking (un parking loué, c'est 70 à 100€ par mois !) ... cela fait monter le coût global annuel à 2000 à 5000 €/an

Pour tout le reste, pas de position dogmatique : il faut utiliser tous les moyens pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés.

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

Les conditions de travail optimales pour les agents sont la base d'un service public de qualité : c'est en étant bienveillante avec elle-même qu'une institution se donne les moyens d'être bienveillante envers ses usagers et administrés.

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 ?

Nouvel Air est favorable à ce que cette décision soit envisagée selon les directions/contextes et selon les situations individuelles.

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-transportsmobilité, agents en horaires décalés ou "volants" nécessitant l'utilisation de leurs véhicules personnels...) ?

Ici on se distingue des autres

Pour les agents ayant des horaires de travail de bureau, susceptible de subir la congestion routière des heures de pointe, Nouvel Air veut améliorer l'efficacité du réseau de bus :

🚲 Le programme de Nouvel Air repose sur la clef de voûte qu'est sa mesure phare mobilité : **réaménager les pénétrantes** : avenue de Muret, de St Exupéry, des Minimes. Il y en a environ une vingtaine qui représentent plusieurs dizaines de kilomètres de voirie.

🚫 En passant ces axes à sens unique, on peut rapidement, avec **peu de travaux et d'argent public investi (actuellement, investissements mobilités + grands projets = 1000 millions d'€ sur le mandat!)** :

- créer des **pistes cyclables sécurisées** pour que les parents puissent laisser leurs enfants se rendre de façon autonome au Collège, au Lycée (ex : La Gloire)
- simplifier les carrefours au point de **supprimer des feux rouges**

- créer des **voies de bus en site propre**, et augmenter ainsi la vitesse commerciale des bus de **30/40/50%** (à l'intérieur du périphérique, la vitesse commerciale du L9 n'est que de 10km/h). A budget bus constant, on gagne en **fréquence de passage** et surtout, **en fiabilité** : le réseau bus pourrait alors devenir **plus fiable que le réseau tram ou métro** sur lequel un incident sur une rame impacte toutes les autres et :

- immédiatement des milliers de voyageurs
- **des dizaines de milliers de voyageurs** si l'incident dure plusieurs dizaines de minutes aux heures de pointe.

👉 **Les 585 bus deviendront les piliers du réseau Tisséo** 👉

On peut même ajouter des arrêts en bout de ligne (en 2e/3e couronne) pour offrir une solution bus plus fiable/de meilleure qualité à celles et ceux qui n'avaient que la voiture.

🔄 On crée donc un cercle vertueux qui :

- incite plusieurs **dizaines de milliers de personnes** à laisser leur voiture au garage et à souscrire à un abonnement Tisséo.
- **décongestionne le réseau routier**, le périphérique... enfin plus fluide pour celles et ceux qui ont vraiment besoin de leur véhicule : handicap, urgences, livreurs, artisans, ...
- génère des **dizaines de millions d'€ de recettes commerciales (+15%?)**, qui permettent de récupérer de la marge de manoeuvre financière et investir pour :
 - améliorer l'offre et/ou
 - réduire la subvention de Toulouse Métropole pour garantir de consacrer plus de moyens dans l'éducation, la culture ... et ce, **même si l'Etat baisse les dotations aux collectivités.**

Nous devenons tout simplement plus forts et indépendants des aléas qui se produiront au niveau supra-métropolitain (Région/Etat/Europe)

Pour les agents ayant des horaires de travail en décalé, nous ignorons les besoins/contraintes/dispositifs existants/perspectives d'amélioration. Comme sur l'ensemble des points où nous pouvons faire preuve de méconnaissance des détails de la réalité de terrain, nous souhaitons répondre aux besoins du quotidien par une concertation suivie d'une approche pragmatique de solutions réalistes et raisonnables. Nous sommes donc ouverts à discuter de ce sujet précis avec les agents, les syndicats, les directions concernées.

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

Les syndicats sont de précieux thermomètres des agents. Ils doivent être évidemment écoutés/considérés/invités à prendre part à aux décisions.

THÈME 4 : IMPACT LOCAL DES QUESTIONS BUDGÉTAIRES NATIONALES

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

Ici on se distingue des autres

Il n'y a une contrainte budgétaire que pour une raison bien précise : la majorité sortante gaspille l'argent public... et elle la gaspille par **Milliards d'euros**.

Nouvel Air est la seule liste à être aussi claire sur ce point : nous veillerons à cesser de gaspiller nos ressources

La mobilité n'est pas le sujet le plus **important** dans la vie/la société, mais c'est pourtant l'un des budgets les plus important de la Métropole : le budget de la 3e ligne de Métro, c'est près de 50 ans de budget culture ou éducation. C'est la raison pour laquelle la mobilité est la pierre angulaire de notre programme : nous réduirons les dépenses/les budgets dans la mobilité ... pour dépenser plus dans tout ce qui est important dans la vie : éducation, culture, souveraineté alimentaire, l'eau, ...

Pour autant, nous affirmons avoir le programme mobilité le plus impactant de tout le paysage politique. Voir le thème 3 ou sur notre site : www.toulouse-nouvel-air.fr/notre-programme/mobilité-fluidifier-le-traffic-et-rendre-l-espace-aux-usagers

Les propositions de **La France Insoumise** sont inefficaces :

1 - **La gratuité des transports** pour les -26ans n'améliorera pas l'efficacité des transports. Les travaux de l'économiste et urbaniste Frédéric Héran l'affirment. Ce dernier hiérarchise les modes de transport du plus ou au moins vertueux (principe PICTA):

- 1 - piéton
- 2 - cyclistes
- 3 - bus/TCs
- 4 - voiture individuelle

Pour réussir la transition de la mobilité, il faut encourager un maximum de personnes **à monter autant que possible dans cette "échelle"**: 50 paires de chaussures demandent moins de ressources que 50 vélos, ou pire, qu'un bus, ou bien pire, que 50 voitures.

Certaines villes se sont rendues compte que la gratuité des TCs remplit les bus, non pas avec d'anciens automobilistes... mais avec d'anciens piétons: le piéton qui voit passer le bus monte dedans par opportunisme (pas un jugement, chacun pourrait faire de même) pour 1 ou 2 arrêts "parce que c'est gratuit" et renonce à effectuer son kilomètre à pied (qui serait pourtant salutaire à une époque où nous sommes tous trop sédentaires).

On est alors certains que les automobilistes ne renonceront pas au confort de leur voiture individuelle pour aller se tasser dans un bus déjà bondé.

M. Héran affirme (et nous le rejoignons) que la meilleure façon d'attirer les automobilistes vers les transports en commun, c'est d'améliorer l'offre: **taille du réseau, nombre de lignes, fréquence des passages, amplitude horaire, sièges assis disponibles ...**

- Cette amélioration de la qualité de service coûte cher... et **la gratuité prive la collectivité de recettes commerciales** (billetterie) pour financer cette amélioration. A toulouse, 20% (120M€) du budget de fonctionnement de Tisséo vient de la billetterie. La gratuité pour les -26ans coûterait 30M€/an.

👉 **Le cas de Montpellier**

La **Cour des Comptes** a analysé le cas montpelliérain et révèle :

- une **saturation** des transports aux heures de pointe,
- une **incapacité à développer** et améliorer l'offre de transports
- une **dépendance à la subvention publique** qui prive la ville de marge de manoeuvre pour ce que nous estimons important (éducation, culture,...)

... et 2 chiffres importants :

- 39% des nouveaux trajets réalisés en transports en commun étaient réalisés à pied ou à vélo
- 30% des nouveaux trajets réalisés en transports ne l'étaient pas avant (de l'opportunisme plus que de la nécessité ?)

... **CQFD**

Le lien vers le rapport de la cour des comptes :

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-11/20251128-S2025-1592-Contribution-financement-transports-collectifs-Montpellier.pdf>

Les transports en commun, et les chauffeurs qui les font rouler ont de la valeur. Rendre les transports en commun gratuits, c'est sous-entendre qu'ils n'en auraient pas.

2 - Les 7 Linéos supplémentaires ne sont pas non plus une bonne mesure : ajouter plus de bus dans les bouchons actuellement existants n'aura qu'un très faible intérêt (les bus seront toujours aussi lents et peu fiables) et un coût d'exploitation toujours plus important. D'abord, il faut fluidifier / accélérer les bus ... générer de nouvelles recettes commerciales ... et ensuite, on investit selon les besoins avérés après optimisation. A nouveau, préservons l'argent public pour ce qui est vraiment nécessaire : l'éducation, la culture, la souveraineté alimentaire, l'eau, ...

Toutes les listes qui promettent plus d'argent pour tout / qui ne parlent pas d'équilibre budgétaire sont celles qui, si elles étaient élues, pratiqueront le saupoudrage et manqueront de marge de manoeuvre financière **pour avoir un réel impact dans ce qui compte vraiment. Nous sommes clairs sur ce point, et à notre connaissance, nous sommes les seuls.** En cas d'erreur de notre part, écrivez-nous à nouvelair.toulouse@gmail.com

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

Toute décision prise de manière systématique —sans prise en considération du contexte local et spécifique— est risquée et potentiellement contre-productive. L'intérêt général et le bien commun doivent guider l'action publique, et par conséquent notre gestion du service public territorial doit se faire en ce sens. Pour une réponse plus concrète : nous ne souhaitons pas geler les postes dans des services en tension ou en souffrance, ou dont la mission de service public n'est pas remplie de façon satisfaisante.

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'AAEH) ?

Tout aménagement permettant aux agents territoriaux de remplir leurs missions de service public dans de bonnes conditions doit être envisagé, étudié, et proposé. La réalité du terrain et le pragmatisme budgétaire devront évidemment être pris en compte.

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 ?

Voir ci-dessus.

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 sommes trop ignorants pour avoir un avis détaillé sur la question. Néanmoins nous restons fidèles à notre philosophie de liste citoyenne : Toulouse ne doit jamais devenir une ville qui ne serait attractive ou vivable que pour une frange de la population. Nous ferons le nécessaire pour poursuivre les oeuvres sociales dans de bonnes conditions pour tous et toutes, en concertation avec les services et les usagers.

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 ?

Ici on se distingue des autres

En accord avec les thèmes précédemment évoqués : **Nouvel Air est la liste qui offre le plus de garanties de consacrer plus de ressources dans l'éducation.** C'est notamment en améliorant les conditions de travail des crèches (mais aussi des ATSEM, AESH, du péri-scolaire, de l'extra-scolaire) que nous améliorerons les conditions d'accueil et d'évolution de nos enfants.

Plus particulièrement, envisagez-vous le versement du "Bonus Attractivité", mesure déjà mise en place dans nombre de collectivités ?

Nous ne connaissons pas les tenants et aboutissants d'un tel bonus. Avec 1M d'€ supplémentaire de budget, vaut-il mieux mettre en place ce bonus ou augmenter la part employeur dans le titre restaurant ? Ou augmenter le budget formation des personnels de l'éducation ? Nous n'avons pas à ce jour de certitude ou de position dogmatique, et ce genre de décision fera l'objet d'une concertation.

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

Ici on se distingue des autres

En accord avec les thèmes précédemment évoqués sur la construction de notre programme/budget : **Nouvel Air est la liste qui offre le plus de garanties de consacrer plus de ressources dans la culture**, et notamment dans le réseau de bibliothèques qui est probablement le service culturel le plus populaire, le plus accessible, et donc, **le plus fondamental**. Avant que la campagne des municipales ne s'accélère et mobilise son temps, la tête de liste de Nouvel Air était un usager régulier de plusieurs bibliothèques, pour les livres autant que les autres précieux services proposés.

(...)

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.

(...)

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 questionnables: 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 citées 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 habitants 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 référents 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 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.

THÈME 1 : ORGANISATION DES COLLECTIVITÉS

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

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 remplacements 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

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

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 manoeuvre 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.

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.

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

THEME 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 professionne·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

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 intenables. 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 ces 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 électoralistes 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 poursuivons 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 entraîne 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.

REMARQUE : LES RETRANSCRIPTIONS DES RÉPONSES DE CHAQUE CANDIDAT ONT ÉTÉ EFFECTUÉES EN FONCTION DES TYPES DE FICHIERS REÇUS. IL EST POSSIBLE QUE LES PRÉSENTATIONS VARIENT.



Toulouse Métropole . CCAS . EPC
Établissement Public du Capitole
avenue Parmentier
31200 Toulouse
Tel: 05.81.91.77.33

15 ET 22 MARS

ÉLECTIONS MUNICIPALES

2026



Ville de Toulouse
4, avenue du Château d'Eau
31300 Toulouse
Tel: 05.61.22.24