

TOULON, le 29 janvier 2024,

Emmanuel LOURDIN  
Secrétaire Général section CFDT

A

Madame Josée MASSI  
Maire de Toulon  
En cette Mairie

OBJET : Revendications locales CFDT 2024

Madame le Maire,

Comme chaque année, la CFDT vous soumet les principaux dossiers sur lesquels elle souhaiterait une analyse attentive en 2024 :

- Réflexion sur le régime indemnitaire du personnel municipal : vous avez décidé d'engager dès 2024 une réflexion globale pour un dispositif de revalorisation du régime indemnitaire plus pérenne. La CFDT se satisfait de cette mise en œuvre puisque plusieurs réunions ont déjà pu être programmées. Nous espérons donc que le résultat de cette analyse mettra en œuvre un dispositif plus équitable entre filières, garantira un levier managérial permettant de récompenser la manière de servir des agents, et permettra à la Ville de garantir son attractivité en termes de rémunération.
- Abattement du Régime Indemnitaire : la mise en place d'un dispositif avec de nouvelles règles d'abattement du RI lors des arrêts maladies devait permettre de lutter contre l'absentéisme, nous souhaiterions qu'un point d'étape nous soit communiqué.
- NBI Agents sociaux Petite Enfance : il s'avère que les textes régissant la NBI ne prennent pas en compte le grade des agents sociaux. Ces personnels assument le même travail que les auxiliaires de puériculture. Il serait équitable que cette disparité soit gommée et que comme leurs collègues les agents sociaux puissent en bénéficier ou obtenir un équivalent. Il serait donc peut-être judicieux de rattacher le volet particulier de ces personnels à la réflexion générale qui va être entamée en 2024 sur les régimes indemnitaires.
- Télétravail : l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique du 13 juillet 2021 n'est toujours pas appliqué dans notre collectivité. Dans un contexte économique tendu avec des prix de carburants élevés, la mise en place de la future ZFE, nous souhaiterions une mise en œuvre pérenne dans notre collectivité du télétravail avec à minima 2 jours de présence sur le lieu de travail pour conserver le lien social professionnel indispensable. Ce dispositif bien encadré pourrait également avoir un impact dans l'organisation du travail pour mener les missions prioritaires et essentielles de notre administration. Nous souhaiterions par ailleurs avoir une présentation du dernier recensement établi par les différentes directions générales adjointes sur les profils de postes susceptibles d'être télé-travaillés dans notre collectivité.

- Ouverture de postes supplémentaires d'agent de maîtrise DPSE et ATSEM : l'accès au grade d'agent de maîtrise des agents techniques valorise la transmission de l'expérience et de la technicité des agents auprès de leurs collègues au terme de leur carrière. L'accès à ce grade vient récompenser l'investissement et reconnaît les compétences dans le travail d'encadrant intermédiaire et de formateur. Nous souhaiterions donc un effort significatif en matière d'ouverture de nombre de postes d'avancements sur ce grade.
- Agents annualisés de la DGA Familles : il serait souhaitable que les grilles d'annualisation individuelles des agents soient uniformisées, dans le respect de la même codification utilisée pour l'ensemble du personnel municipal. En effet, devraient apparaître de manière transparente sur ces grilles les jours de congés annuels, les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement. A l'heure actuelle sur une même couleur sont comptabilisés des « jours dits non travaillés » uniformément sans aucun détail permettant de différencier les différentes absences.
- Modernisation des moyens de communication à disposition des agents : afin d'obtenir une meilleure efficacité des agents dans le cadre de leurs missions et pour tenir compte de la modification des usages, il serait souhaitable de moderniser les outils numériques (notamment les téléphones à touches encore d'actualité) vers des smartphones / tablettes / PC portables.
- Mouvements du personnel : suite à la mise en œuvre du nouveau dispositif Mobilités en 2023, nous souhaiterions qu'un bilan mensuel du nouveau dispositif nous soit présenté (demandes, postes attribués, mobilités effectuées...) pour chaque Direction.

Notre organisation continuera en 2024 à privilégier le dialogue et la négociation comme elle l'a toujours fait, et poursuivra son investissement dans tous les secteurs concernant la qualité de vie au travail, la prévention, l'hygiène, la sécurité, le respect des textes, des droits, et des individus au service de la Ville.

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

Veuillez croire, Madame le Maire, en l'assurance de notre meilleure considération.

Emmanuel LOURDIN



COPIES :

*Monsieur Christophe MORENO Adjoint au Maire en charge du dialogue social*

*Monsieur Bertrand MEONI D.G.S.*

*Monsieur Yannick LEHOUELLEUR D.G.A. R.H.*

*Madame Blandine DESSEIGNE D.R.H.*