



Cadres de la mairie de Toulouse: trop de responsabilités, pas assez de droits

Pour une fonction publique territoriale d'intérêt général, pas pour une start-up municipale. Depuis des années, les cadres de la fonction publique territoriale sont au cœur de toutes les réformes : new public management, mise en concurrence des territoires, généralisation du management par objectifs, contractualisation, individualisation des rémunérations.

À la mairie de Toulouse, vous vivez cela au quotidien : injonction à faire « toujours plus avec moins », restructurations permanentes, outils numériques qui renforcent le contrôle sans donner de vrais moyens, pression sur les horaires et télétravail à géométrie variable.

L'UFICT-CGT Services publics porte une autre vision : des services publics renforcés, des cadres reconnus dans leurs qualifications, protégés par le statut et disposant de droits collectifs solides (sur le temps de travail, la rémunération, le télétravail, la formation...).

Temps de travail, charge, télétravail: stop au « toujours plus »

La loi de transformation de la fonction publique impose les 1607 h et a déjà entraîné une hausse du temps de travail dans la quasi-totalité des collectivités, alors même que beaucoup de métiers territoriaux sont soumis à des contraintes fortes (travail le dimanche, de nuit, astreintes, etc.). Les enquêtes montrent que les cadres travaillent déjà bien au-delà de la durée légale, avec en moyenne plus de 43 h par semaine.

À Toulouse, les cadres voient :

- Une augmentation de la charge de travail sans créations de postes à la hauteur,
- Des dépassements horaires systématiques, rarement rémunérés ni compensés,
- Des pressions pour la présence et la disponibilité permanentes, autour d'outils numériques qui rendent chaque tâche traçable mais ne reconnaissent ni la complexité ni le temps réellement nécessaire.

Sur le télétravail, les études nationales montrent un vécu très contrasté : si une partie des télétravailleurs y gagne en autonomie, les risques psycho-sociaux explosent lorsque les équipements, les conditions de logement ou l'organisation ne suivent pas.

À la mairie de Toulouse, les cadres constatent en plus de fortes inégalités d'accès au télétravail selon les directions, les postes et parfois les personnes : deux cadres de même catégorie, avec des missions proches, n'ont pas les mêmes droits ni les mêmes nombre de jours télétravaillables.

Ce que revendique la CGT pour les cadres territoriaux :

- Pas d'augmentation déguisée du temps de travail via les 1607 h ; prise en compte réelle de la charge et des astreintes.
- Reconnaissance et compensation du travail réellement effectué (heures supplémentaires, astreintes, temps de préparation et de pilotage).
- Un cadre collectif de télétravail protecteur : volontariat, droit à la déconnexion, équipements fournis par l'employeur, limitation de l'isolement, prime liée au surcoût (électricité, chauffage...) , égalité d'accès pour les cadres, quelle que soit la direction.



Assez d'arbitraire, place aux droits

Les réformes récentes ont misé sur l'individualisation du rapport au travail, au détriment des garanties collectives.

Le RIFSEEP, en rattachant une partie de la rémunération non plus au grade mais au poste occupé et à une évaluation de la « performance », fragilise la fonction publique de carrière et ouvre la voie à des inégalités et à des pratiques clientélistes.

Les cadres territoriaux sont en première ligne pour mettre en œuvre les politiques publiques, organiser les services et garantir l'égalité de traitement des usagers.

Ils doivent pouvoir assumer cette responsabilité sereinement, sur la base de leur expertise et de l'intérêt général, sans passer leur temps à se « couvrir » face à des injonctions contradictoires, à des objectifs irréalistes ou à la gestion de la pénurie.

Aujourd'hui, les réformes et le New public management renforcent au contraire la personnalisation des responsabilités : on fait peser sur chaque cadre le poids des décisions politiques, tout en réduisant les marges de manœuvre, les moyens et les garanties collectives.

Pris entre loyauté au politique et respect du statut, beaucoup se retrouvent en conflit d'éthique, parfois jusqu'au stade de souffrance au travail.

À la mairie de Toulouse, nombre de cadres constatent :

- Des écarts de NBI entre filières et directions, sans transparence sur les critères.
- Une reconnaissance très variable des fonctions d'expertise, souvent moins valorisées que l'encadrement hiérarchique.
- Un sentiment d'injustice face à des primes et compléments indemnitaires opaques, qui ne reflètent ni le niveau de qualification, ni la charge réelle, ni l'impact des missions sur le service public.
- Une part variable (CIA) qui fonctionne comme une prime au comportement, renforçant la pression et la docilité plutôt que la reconnaissance de l'expertise.

Ce que revendique la CGT :

- Revalorisation immédiate du point d'indice et des grilles, plutôt que tout miser sur des primes discrétionnaires et ne comptant pas pour la retraite.
- Mise en place d'un statut-cadre dans la fonction publique territoriale, garantissant des droits collectifs spécifiques (temps de travail, formation, rémunération, responsabilité professionnelle).
- Une responsabilité adossée au statut, à l'éthique professionnelle et à l'intérêt général, pas à l'obéissance aveugle.
- Un droit d'alerte et de proposition alternative quand les décisions vont à l'encontre du service public, de la santé des équipes ou de l'environnement.
- Une protection effective des lanceurs et lanceuses d'alerte, pour qu'aucun cadre ne paie au prix fort le fait de refuser de couvrir des dérives.

des droits pour (re)donner du sens

Les politiques de « New public management » imposées depuis plus de vingt ans ont transformé les cadres en « gestionnaires de la pénurie » : ils doivent rendre des comptes sur des indicateurs financiers, organiser la réduction des moyens et mettre en œuvre des réformes qu'ils contestent souvent.

Le résultat, c'est une perte de sens du travail, une souffrance éthique, et un malaise au travail nettement plus fort dans la fonction publique que dans le privé.

Les cadres de la mairie de Toulouse ont besoin de retrouver du pouvoir d'agir : sur l'organisation du travail, les objectifs, les moyens, l'impact environnemental et social des politiques qu'ils mettent en œuvre.

Le cahier revendicatif de l'UFICT-CGT insiste aussi sur :

- La nécessité de droits nouveaux sur les questions environnementales (droit d'alerte, possibilité de refuser des choix contraires à l'intérêt général et à la transition écologique).
- Une formation professionnelle initiale et continue allongée, de qualité, indépendante des modes managériales et centrée sur les valeurs du service public.
- L'égalité réelle entre les femmes et les hommes : résorption des écarts de rémunération, accès aux postes de direction, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, prise en compte des temps de vie.

Cadres de la mairie de Toulouse : vous n'êtes pas seuls.

L'UFICT-CGT porte vos revendications au niveau national et local.

Pour peser sur les choix municipaux (Proxima, organisation du télétravail, attribution des NBI, prime de « performance », restructurations...), nous avons besoin de vous. Les cadres ont toute leur place à la CGT : leurs responsabilités, leur expertise et leur connaissance fine des services sont indispensables pour construire des revendications réalistes et ambitieuses, à Toulouse comme ailleurs.

Se syndiquer, ne doit pas « se mettre en danger », cela doit donner des droits : droit à l'information, droit d'expression, droit à être défendu en cas de conflit, droit d'agir collectivement plutôt que de subir individuellement.

