



HIVER 2025



# IN *Sud* MERSIBLE

VOTRE INFO SYNDICALE

## SOMMAIRE



### *Sud* EN ACTION

- >> LA RECONNAISSANCE DU DROIT DE RETRAIT
- >> NON À L'ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES ATSEM

### *Sud* A OBTENU

- >> L'OCTROI DU COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE (CTI) OU PRIME SÉGUR

### *Sud* FLASH SPÉCIAL

- >> CCAS : VICTOIRE POUR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

### *Sud* BON À SAVOIR

- >> LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET LA PRÉVOYANCE
- >> LES ABSENCES INJUSTIFIÉES



REJOIGNEZ NOUS !!!

CCAS/MAIRIE/METROPOLE > 06 03 85 36 91 / > 05 67 73 87 00



MAIL: [SUDCT.TOULOUSE@WANADOO.FR](mailto:SUDCT.TOULOUSE@WANADOO.FR) / [SUDCT31.CCAS@GMAIL.COM](mailto:SUDCT31.CCAS@GMAIL.COM)



SUR SÉSAME

## SUD EN ACTION

### LA RECONNAISSANCE DU DROIT DE RETRAIT DÉPOSÉ PAR DES AGENTS

Les agents de collecte des ordures ménagères du dépôt de l'Union se sont vus refuser la reconnaissance de la légitimité d'un droit de retrait qui avait été effectué suite à un ordre contraire à leur règlement intérieur qui les mettait en danger.

En conséquence, leur traitement a été imputé d'une retenue pour "service non fait".

Suite à l'échec des négociations avec l'administration, SUD et la CGT soutiennent les éboueurs afin qu'ils soient rétablis dans leurs droits. Faute de réponse du Président de la Métropole à leur recours indemnitaire, l'intersyndicale va accompagner les agents qui le souhaitent jusqu'au Tribunal Administratif (TA).



**RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES ATSEM :**

**LES AGENTS ET LES SYNDICATS N'EN VEULENT PAS !!!**

Avant j'avais une journée galère maintenant j'en ai 4 !  
Merci patron !



Les syndicats SUD, CGT, FSU, et UNSA ont exprimé un avis négatif sur le projet d'organisation du temps de travail (OTT), soulignant que l'administration est restée sourde à leurs objections. Une majorité d'agents a rejeté ce projet, et près de 400 courriers en ce sens ont été adressés au Maire pour exprimer leur désaccord. Ce projet prévoit notamment une augmentation de l'amplitude journalière de présence auprès des enfants, ce qui se traduit par une fin de service à 17h05 au lieu de 16h30 après une journée de 8h45 en continue avec une pause de 30 minutes !!

Cette réorganisation envisagée ne prend pas en compte la santé et le bien-être des agents, ce qui pourrait augmenter l'absentéisme, phénomène déjà très important à la direction de l'Education.

L'intersyndicale demande plus de temps pour trouver des solutions adaptées qui respecteraient la santé des agents et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

8h45 avec les enfants, 4 jours par Semaine avec 30 minutes de pause, un bon moyen de faire monter le taux d'absentéisme .....



**En conclusion**, l'intersyndicale demande une révision des mesures proposées pour garantir un service de qualité tout en respectant les conditions de travail des agents publics.



# SUD A OBTENU

## L'OCTROI DU COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE (CTI OU PRIME SÉGUR)

Le « SEGUR » de la santé mis en œuvre de droit dans la Fonction Publique Hospitalière et d'État est aujourd'hui transposé à la Fonction Publique Territoriale sous la forme d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI).

Ainsi, l'octroi du CTI s'applique de droit pour certains agents territoriaux des filières du médico-social et de l'animation depuis la parution du décret 2022-1497 du 30 novembre 2022 qui lève l'obligation de prise de délibération.

Sous l'impulsion de notre syndicat, les agents du CCAS des EHPA, des Conviviales et de la Direction Accès aux Droits ainsi que ceux de la Ville et de la Métropole des clubs de prévention, des Accueils Jeunes, de la Réussite Éducative et du restaurant social du Ramier ont été rétablis dans leur droit dès le mois de juillet 2023.

Toutefois, le syndicat SUD considère que d'autres agents sont éligibles au dispositif.

C'est ainsi qu'après plusieurs semaines de négociations avec l'administration, les agents des centres sociaux de la Ville de Toulouse ont obtenu au mois de juin 2024 le CTI soit 237,65€ brut par mois assorti d'un rétroactif de plus 6000€ !! Ce résultat est le fruit du travail juridique et pédagogique réalisé par notre syndicat auprès de nos interlocuteurs de la DGRH et de la mobilisation des agents pleinement investis dans cette bataille.

Le combat n'est pas fini, d'autres agents se mobilisent pour faire valoir leur droit, le syndicat SUD les soutient pleinement.

SUD a obtenu le paiement de la prime Ségur Au CCAS pour :  
Les EHPA => Les Conviviales => La Direction Accès aux Droits



SUD a obtenu le paiement de la prime Ségur à la Ville & Métropole pour :  
Les Accueil jeunes => Les Clubs de prévention => La Réussite Educative => Le restaurant social du Ramier => Les Centres Sociaux

# FLASH SPÉCIAL

## UNE VICTOIRE POUR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION AU CCAS !

Le tribunal a donné raison aux représentants du personnel !

Dans une décision importante rendue récemment, le tribunal a reconnu le droit des représentants du personnel à alerter sur les dysfonctionnements concernant certains services au sein du CCAS. Accusés à tort de diffamation, ils ont été relaxés, la justice considérant que leurs propos étaient protégés par la liberté d'expression syndicale.

Il est important de souligner que les représentants du personnel s'étaient vus refuser toute protection fonctionnelle alors que la direction, elle, avait bénéficié d'un soutien sans faille de la part de l'administration. Cette inégalité de traitement est scandaleuse et démontre la volonté de certains de museler les syndicats.

**SUD ne compte pas s'arrêter là.**

Nous continuerons à défendre les droits de tous les agents et à dénoncer toutes les pratiques qui portent atteinte à leur dignité et à leurs conditions de travail. Cette victoire nous conforte dans notre détermination à poursuivre notre action.



**SUD ne reculera pas face aux attaques visant à le faire taire.**





## BON À SAVOIR

### COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE, QUELLE DIFFÉRENCE?

#### LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La complémentaire santé est un contrat d'assurance qui permet de bénéficier de remboursements au-delà du ticket modérateur non pris en charge par la Sécurité sociale (dentiste, optique, etc.).

A compter du 01/01/2025, la loi prévoit un seul minimal de 15 euros de participation des collectivités aux cotisations des agents ayant souscrit à une " Mutuelle Labélisée " par la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales) sur la Haute-Garonne.

La Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole et le CCAS participent déjà à la prise en charge d'une partie des cotisations. (Rapprochez-vous de votre Service Ressources Humaines ou SoRH)

**ATTENTION :** les agents du CCAS qui font partie de la fonction publique hospitalière ne bénéficient pas de cette aide.

#### LA PRÉVOYANCE

La prévoyance est un autre type d'assurance qui protège les agents en cas d'événements de la vie comme une maladie grave, un accident, une invalidité ou un décès. S'agissant des arrêts de travail pour des raisons médicales, et si votre statut le permet au bout de 90 jours, la prévoyance prend le relais de la couverture de tout ou partie de vos revenus impactés par ces événements.

Nos employeurs Ville, Métropole et CCAS ont fait le choix d'un contrat collectif. Ainsi, vous ne pouvez prétendre à la participation employeur de 10€/mois que si vous souscrivez à une complémentaire prévoyance avec la MNT.

Enfin, la prévoyance n'est pas intégrée dans votre contrat de mutuelle santé, c'est à vous de faire la démarche pour en bénéficier.

**ATTENTION :** les agents du CCAS faisant partie de la Fonction Publique Hospitalière sont pour l'heure exclus de ces dispositifs d'aides, mais pourront en bénéficier à partir du 1er janvier 2026.

#### ABSENCES INJUSTIFIÉES

#### ATTENTION, L'ADMINISTRATION SERRE LA VIS !!!

De quoi parlons-nous ? : C'est une absence qui n'est justifiée ni par un arrêt maladie, ni par des congés ni par des autorisations spéciales d'absences (mariages, décès, enfants malades...). Ainsi, Il est impératif de justifier toute absence, y compris le jour de carence non rémunéré, sous peine de s'exposer aux foudres de l'administration. En effet, face au phénomène (plus de 7000 jours/an), nos employeurs ont fait le choix de renforcer l'action disciplinaire à l'encontre des agents en déployant une batterie de mesures d'une extrême sévérité :

- Recadrage écrit dès la 1ère journée d'absence injustifiée ;
- Ouverture d'une procédure disciplinaire dès la 2e journée d'absence injustifiée et procédure d'abandon de poste dès le 5e jour d'absence sans signalement de la part de l'agent
- Abaissement (à 75, 50, 25 ou 0%) du complément indemnitaire annuel (CIA)
- Avis défavorable à l'avancement de grade et à la promotion interne
- Non renouvellement des contrats des agents faisant preuve d'absentéisme injustifié
- Prorogation de stage dès la 1ère absence injustifiée
- Fin de stage dès la 2e absence injustifiée

**A NOTER :** Nous vous conseillons de réagir rapidement à toute anomalie (codée AX sur Chronotime) signalée par votre Service Ressources Humaines ou SoRH et de vous rapprocher du syndicat en cas de difficulté.

