

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 12 NOVEMBRE 2024

Présentation du Rapport social unique pour débat

Madame la Présidente invite Mesdames Perrine ERSOY et Nelly BERNON à présenter le Rapport social unique (RSU) des collectivités de moins de 50 agents, rattachées au Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, établi au titre de l'année 2023.

Au terme de la présentation du RSU, Madame la Présidente demande s'il y a des questions ou des remarques.

Madame TURKI : « À un moment donné, vous avez parlé de l'usure professionnelle. »

Madame BERNON répond que c'est par rapport à la pyramide des âges et aux actions que vont devoir mener les collectivités. Elle explique que chaque CDG va proposer différentes prestations d'accompagnement aux collectivités pour anticiper l'usure professionnelle de certains de leurs agents et que, au choix des collectivités, cela peut passer par du maintien dans l'emploi avec des études ergonomiques. Madame BERNON souligne qu'elle propose des bilans de parcours professionnels et que les collectivités peuvent solliciter le CDG 77. Elle relève qu'il serait intéressant de proposer plus de campagnes d'information sur l'usure professionnelle.

Madame la Présidente dit que la ville de Poissy vient de faire une mise au point sur l'usure professionnelle et l'accompagnement des agents, ce qui a déjà été entrepris par le CDG 77 et ses partenaires lors des Jeux Olympiques. Elle indique qu'un projet est également en place pour l'année prochaine afin de mettre en place d'autres actions. Madame la Présidente revient sur la ville de Poissy en ajoutant qu'ils sont passés de 19 jours d'absentéisme à 5 jours en mettant en place des actions (achat de vélo, entre autres). Que cela représente un budget supplémentaire mais que la compensation est énorme. Sachant cela, Madame la Présidente souhaite travailler sur ce sujet et mettre en place des solutions similaires en partenariat avec les organisations syndicales et les élus.

Madame la Présidente veut également parler de la pénibilité au travail dans la fonction publique et dit que l'avis général estime, malheureusement, cette pénibilité comme faible avec des conditions de travail de bureaux. Elle précise qu'il y a des métiers très difficiles dans les espaces verts et en voirie par exemple. Des solutions comme l'achat de bureaux qui se lèvent et s'inclinent peuvent améliorer les conditions de travail des agents et leur permettre de rester en bonne santé, de manière durable. Madame la Présidente ajoute également que des solutions existent en matière de reclassement des agents (particulièrement sujets à l'usure professionnelle) et de formations (gestes et postures par exemple).

Madame BERNON dit que les accompagnements à la mobilité qu'elle peut réaliser (dans le cadre des agents qui bénéficient du dispositif PPR) subissent les conséquences du manque d'anticipation de l'usure professionnelle. Elle précise que le décret du 22 juillet 2022 (relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle) permet l'accès à de nouveaux dispositifs de financement et de formation à tous les agents publics, et

que les agents en situation d'usure professionnelle sont prioritaires (dans le cas où les aménagements en termes de maintien dans l'emploi sont arrivés à leur maximum).

Madame ERSOY parle de l'importance de former les agents (en ciblant certains métiers à forte usure professionnelle) tout au long de leur carrière (à l'informatique, à l'environnement territorial, etc.) afin d'éviter de repartir de zéro en cas de reclassement. Elle souligne qu'une autre action peut être mise en place : l'entretien de carrière. Il s'agit de recevoir un agent qui a travaillé pendant plusieurs années sur un poste à forte usure professionnelle et commencer à envisager un accompagnement (pour un futur reclassement) avant toute potentielle inaptitude. Cette action doit se faire en partenariat avec l'agent, en lui demandant quel métier il souhaiterait faire dans le cas d'une reconversion (par la suite, en cas d'inaptitude). Madame ERSOY précise que c'est au services RH des collectivités de mettre en place ce genre d'action et que le CDG 77 est là pour les accompagner.

Madame BERNON ajoute que le CDG 77 peut, par exemple, accompagner les collectivités qui n'ont pas les moyens humains nécessaires afin de réaliser les bilans de parcours professionnel de leurs agents.

Madame TURKI : *« Je pense qu'il y a un gros travail de communication et de sensibilisation à faire de la part des employeurs publics, parce qu'il y a une grosse détresse. »*

Madame la Présidente répond qu'il serait important, selon elle, de proposer aux Maires des formations d'accompagnement et de sensibilisation sur la pénibilité au travail et l'usure professionnelle, afin de mieux comprendre les agents.

Mme BOURDIER dit avoir un agent ayant plus de 30 ans de service en situation d'usure professionnelle, qui n'a pas la capacité de faire soit de la comptabilité ou de l'urbanisme et qu'il est difficile de la reclasser.

Madame la Présidente explique qu'elle est maire d'une commune de 150 habitants, qu'elle a deux agents, une secrétaire et un agent travaillant une journée par semaine et se demande ce qu'elle peut faire dans une telle situation. Elle raconte avoir eu un agent (une femme) travaillant aux espaces verts et ayant eu d'importants problèmes de santé. Que cet agent travaillant en extérieur et ayant le dos « cassé », il lui a été conseillé pendant plusieurs années, d'envisager une mutation dans une collectivité plus importante afin d'avoir de meilleures conditions que dans sa « petite » collectivité où le reclassement n'était pas possible. Elle ajoute que cette personne a finalement été mutée dans une grande collectivité. Elle dit qu'il faut tenter d'accompagner mais que cela est très difficile.

Madame BERNON stipule que pour le travail sur le parcours des agents, afin d'éviter ces situations de reclassement, il y a le bilan « parcours professionnel » qui permet de faire ressortir toutes les compétences qu'un agent a acquis au cours de sa carrière. Elle précise qu'il y'a également les compétences extra-professionnelles. Qu'un employeur peut ne pas savoir qu'un agent a un parcours associatif ou autre avec des compétences spécifiques et que cela permet de définir plusieurs pistes de reconversion hypothétique et de définir un plan de formation.

Monsieur DUDON *« J'aimerais bien savoir comment vous arrivez à 920 structures de moins de 50 agents. »*

Madame BERNON répond que toutes les collectivités n'ont pas dissout leurs établissements auprès de l'INSEE et que sur l'application « données sociales », les sources (annuelles) proviennent de l'INSEE. Elle souligne que sur les 920 collectivités rattachées au CDG 77, il y a environ 30 % de collectivités sans agents.

Madame ERSOY indique que chaque année, des demandes sont faites aux collectivités pour dissoudre leurs établissements fermés.

Les membres n'ayant pas d'autres questions, Madame la Présidente remercie Mesdames Nelly BERNON et Perrine ERSOY et les invite à quitter la séance.