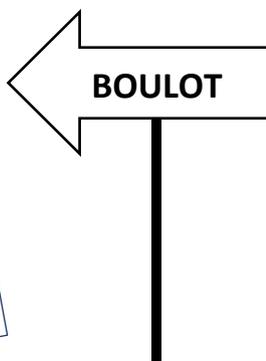




**CE QU'ON NE  
VOUS DIT PAS EN  
MATIÈRE**



## **DE MESURES SUR L'USURE PROFESSIONNELLE**

« *Reculer l'âge de départ en tenant compte des situations d'usure professionnelle et de la pénibilité effective des métiers.* » C'est le titre premier du texte portant sur la réforme des retraites, cette phrase reconnaît ainsi l'incidence sur les agents du recul de l'âge de départ de 62 à 64 ans, notamment pour les 1,9 million de territoriaux.

Pour nous permettre de travailler plus longtemps, le gouvernement souhaite, avec le concours des collectivités territoriales et des syndicats, **créer un fonds de prévention de l'usure professionnelle** permettant de financer les aménagements nécessaires, comme prévu par cette même loi pour les établissements médico-sociaux et dans le privé.

Le rapport de la mission confiée en mai à Michel Hiriart, président de la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG), François Scarbonchi et Bastien Sayen de l'Inspection générale de l'administration (IGA), et Geneviève Gueydan, Inspectrice générale des affaires sociales (Igas), a été remis le 16 novembre dernier au ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Il a été transmis depuis aux employeurs territoriaux et aux organisations syndicales, le document, d'une centaine de pages, définit de manière très complète les constats, les bénéficiaires, les actions prioritaires, la gouvernance et les financements potentiels du futur fonds de prévention de l'usure professionnelle.

---

### **UN FONDS ADAPTABLE A LA COMPLEXITE DES METIERS DE LA FPT.**

Le rapport ne nous apprend rien sur l'état de la fonction publique territoriale, avec ses 75 % d'agents de catégorie C, et sa moyenne d'âge plus élevée que dans les autres versants, elle est particulièrement touchée par l'usure professionnelle.

De fait, 52 000 agents sont concernés chaque année par des mesures liées à l'invalidité **(1)**. Ce chiffre est voué à augmenter en conséquence du vieillissement de la population et de la réforme des retraites. Entre 2022 et 2030, la part d'agent de plus de 60 ans dans notre versant devrait ainsi passer de 14 % à 20 %.

*(1) Ce chiffre englobe les agents concernés par une demande de reclassement, une décision d'inaptitude définitive pour leur emploi, une décision de reclassement, une mise en disponibilité d'office, un licenciement pour inaptitude ou un départ en retraite pour invalidité. Sans compter le temps partiel thérapeutique, qui le fait grimper à 73 000.*

Mais face à ces évolutions prévisibles, les employeurs territoriaux peinent à respecter leurs obligations légales en termes de prévention. Le futur fonds doit par conséquent permettre d'appuyer les collectivités et leurs agents "dans leur diversité". Il doit concerner tous les agents quel que soit leur statut, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, et prendre en compte les différentes formes d'usure professionnelle, physique mais aussi psychique. Le fonds doit ainsi être "largement ouvert" et s'adapter à tous les types de collectivités, supposant des registres d'action différents, par des démarches ponctuelles ou "plus ambitieuses".

---

### **COMMENT AVANCER ?**

Cela passe par des diagnostics et plans d'action globale, moyennant un "conventionnement" et des appels à projets. Une plateforme de demande d'aides pourrait aussi être créée. Plusieurs actions concrètes sont en outre identifiées :

- l'ingénierie ;
- l'aide à la mise en place d'équipes pluridisciplinaires ;
- des équipements allégeant les facteurs de pénibilité ;
- des aménagements de postes ;

- des actions de formation collectives (par exemple sur les bonnes postures, sensibilisation des managers de proximité et des élus...);
- un accompagnement individualisé de la mobilité et des transitions professionnelles (dont bilans médico-professionnels, mise en place de conseillers en évolution professionnelle...);
- des actions de formation liées à une mobilité professionnelle préventive (en complémentarité avec le CNFPT).

La lettre de mission ne mentionnant pas l'aménagement des fins de carrière, les mesures associées n'ont pas été retenues dans le champ d'action du fond. La mission décrit en revanche un rôle complémentaire "d'observatoire" visant à identifier les risques et à diffuser les bonnes pratiques, pour recommander des actions et des plans d'action-type. Le tout en mettant l'accent sur la prévention primaire et secondaire (en amont de l'apparition d'un trouble) et en assurant le relais avec les acteurs.

---

### ET ON FINANCE AVEC QUELS SOUS ?

S'agissant du financement, les collectivités acceptent à "une très large majorité" le principe d'en assumer la majeure partie. Pour ce faire, les représentants interrogés envisagent un prélèvement sur leur masse salariale, variant entre 0,1 % et 0,15 %, qui aurait l'avantage de la "lisibilité" et de la "simplicité". À défaut, "un recouvrement par la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations) serait également envisageable". Aussi, le fonds permettrait de mutualiser les financements de la territoriale dédiés à l'usure professionnelle, encore mal définis individuellement par les collectivités. La mission envisage également plusieurs scénarii de recettes et de dépenses, de même qu'une évaluation du retour sur investissements.

Une participation de l'État est néanmoins "attendue par la grande majorité des employeurs territoriaux". Celle-ci a un "double objectif" : faire face aux conséquences des décisions nationales et aider à développer les actions du fonds, dans un contexte de tension pour les finances locales.

---

### QU'EN PENSE LE SNT Vosges?

Certes, nous sommes toujours enclins à valoriser toutes les mesures qui envisagent de faire avancer la reconnaissance de l'usure professionnelle, mais force est de constater qu'une fois encore, **nos décideurs, décident mais ne savent pas réellement comment ils vont financer l'impact physique et moral qu'aura le recul de l'âge de départ à la retraite.**

S'agissant de prélèvements sur la masse salariale des collectivités territoriales, comment cela va-t-il se concrétiser ? Une cotisation de 0.1 à 0.15 % sur le traitement des agents ? Des agents, qui rappelons le, sont essentiellement des agents de catégorie C (75%) et qui, en prime, ont les salaires les plus bas de la Fonction publique ?

Après nous avoir « oublié » pour l'octroi de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, voici que maintenant nos décideurs envisagent de nous faire porter financièrement **leur choix** de rallonger la durée de travail. Tout cela est-il bien sérieux ?

**Vous pouvez aussi découvrir notre site web !**



**Ou encore, partager nos publications avec vos collègues !**

**Vos collègues souhaitent s'abonner à notre lettre d'info ?**

Rien de plus simple !  
Partagez le lien ci-dessous :  
**[Je m'abonne](#)**  
ou demandez-leur de flasher  
le QRcode ci-dessous :



**Vous pouvez, si vous le souhaitez, vous désabonner !**

Cliquez sur le lien ci-dessous :  
**[Je me désabonne](#)**  
ou en flashant le QRcode ci-dessous :

