

# LE Canard



DES TERRITORIAUX  
DU GRAND EST

N°4 - 2023



**POUR LE  
RETRAIT, ON  
CONTINUE !**

L'**UNSA** demande aux collectivités d'augmenter le pouvoir d'achat des agents par tous les moyens, mise en place ou réévaluation du régime indemnitaire, chèques restaurant, chèques vacances, prise en charge de mutuelle et prévoyance...



## LE 1ER MAI RETROUVONS NOUS ET MARCHONS ENSEMBLE !

Les propos tenus par le président de la République le 17 avril démontrent qu'il n'a toujours pas compris la colère qui s'exprime dans le pays et s'obstine... 3 minutes consacrées à la réforme des retraites alors que cela fait plus de 3 mois que les travailleurs du pays **sacrifient leur maigre paie pour se faire entendre.**

### Il doit respecter la démocratie sociale et le rejet très majoritaire de cette réforme par la population.

En s'entêtant, l'exécutif ne prend pas conscience de la responsabilité qu'il porte en s'enfermant dans le déni et il est le seul responsable d'une situation explosive sur l'ensemble du pays.

Après avoir promulgué la loi, le Président de la République confirme dans son allocution, son dédain à la fois envers les organisations syndicales mais aussi envers les jeunes et l'ensemble de la population. Durant 12 journées de manifestations puissantes, de grèves, d'actions et d'initiatives locales, dans les entreprises, dans les services publics et dans les universités, ce mouvement avait pourtant mobilisé des millions de travailleurs, travailleuses, de jeunes et retraités.

### L'UNSA appelle plus que jamais à faire du 1er mai une journée de mobilisation extraordinaire !

contre la réforme des retraites partout sur le territoire, dans le calme et la détermination. Elle invite tous les travailleurs et travailleuses, agents publics, jeunes, retraités comme l'ensemble de la population à s'y rendre massivement, entre collègues de travail, amis, en famille pour obtenir l'abrogation de cette réforme injustifiée, brutale et injuste.

**Unis, ensemble, déterminés pour la justice sociale !**

Retrouvez sur notre site internet

[Unsa Territoriaux 67](#)



dans la rubrique « Retraites, aucun recul ! »  
les infos sur la **Mobilisation du 1er mai**

## L'UNSA TERRITORIAUX MOBILISÉE EN INTERSYNDICALE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES



**UNSA TERRITORIAUX**  
UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN  
UNION REGIONALE GRAND EST  
19, Rue des Vignes  
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN  
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : [unsa67@orange.fr](mailto:unsa67@orange.fr)

**Permanences téléphoniques :**  
Tous les jours ouverts (lundi à vendredi) :  
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

**UNION REGIONALE  
GRAND EST**

### Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS, Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON

Rejoignez-nous : Sur notre site : rubrique « Infos pratiques / Comment adhérer ? (ou cliquez sur les liens) : [BULLETIN D'ADHESION](#) [FORMULAIRE SEPA](#)

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé (article 23 de la loi n° 2012-1510).



# USURE PROFESSIONNELLE : EXERCER UN NOUVEAU MÉTIER GRÂCE AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Instauré par le décret du 22 juillet 2022, le congé de transition professionnelle a pour objet de permettre aux agents un parcours de formation pour exercer un nouveau métier au sein des secteurs -public ou privé. Il définit les modalités de formation et d'accompagnement destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.

Alors que près d'un agent territorial sur deux est âgé de plus de 50 ans, l'accès à la formation et l'organisation de la transition professionnelle s'imposent plus que jamais. Or, il faut bien l'admettre, l'usure des agents n'est pas suffisamment anticipée par les collectivités qui ne leur permettent pas de suivre les formations demandées au cours de leur carrière, ce qui impacte très fortement leur travail et leur santé

**La pénibilité et les raisons de santé sont les premières causes des besoins de transition.**

Les agents de la filière technique, du médicosocial, et du secteur de l'animation sont les plus concernés et en majorité les femmes. Agés de 50 ans et plus, ces agents n'ont d'autre choix que de changer de métier, soit en restant dans leur filière, soit en intégrant la filière administrative. C'est là que se

pose la question des -compétences et de la nécessité de formation. Les agents se retrouvent à devoir faire le deuil de leur métier et sont peu préparés à ce bouleversement.

La réussite du reclassement dépend pourtant beaucoup de cette acceptation.

## POUR QUI ?

- Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent public en situation de handicap mentionné à **l'article L. 131-8 du CGFP** ;
- L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Les assistants maternels ou l'assistant familial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle dans les conditions prévues pour un fonctionnaire territorial.

## QUELLE DURÉE ?

- **Pour une certification professionnelle : Durée minimum de 120 heures** et validée par une certification enregistrée au répertoire national prévu à **l'article L. 6113-1 du code du travail**, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;
- **Pour une création ou reprise d'entreprise : d'une durée minimum de 70 heures** et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

## COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

**La demande de congé de transition professionnelle est formulée à la collectivité, 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de la demande ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.**

Suite à la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi estime la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

En cas d'acceptation, le bénéficiaire du congé peut être reporté dans l'intérêt du service.

La collectivité ou l'établissement public doit informer l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement public rejette la demande doit être motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement public, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

## SITUATION ADMINISTRATIVE & RÉMUNÉRATION ?

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

L'agent en Congé de Transition Professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

En application de **l'article L. 714-4 du CGFP**, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

Rapprochez-vous de votre collectivité pour la prise en charge possible des frais de formation, ainsi que des frais occasionnés par les déplacements.

Accédez au [Décret n° 2007-1845](#) relatif à la formation professionnelle

Lisez l'article sur le « rapport des assises du travail » sur [Unsa.org](#)

**L'UNSA continue de militer pour une meilleure reconnaissance de la pénibilité et de l'usure au travail.**

**Dans le contexte actuel d'une réforme des retraites qui veut nous obliger à travailler plus longtemps, il est plus que primordial que les collectivités se saisissent de ce dispositif d'accompagnement pour faciliter le parcours et les fins de carrières des agents territoriaux.**



# AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR AMÉLIORER L'ÉTAT DE SANTÉ DES AGENTS PUBLICS

Pour l'**UNSA**, le meilleur moyen de lutter contre les **maladies à caractère professionnel (MCP)** est la mise en place d'une politique de prévention ambitieuse et l'**amélioration réelle des conditions de travail**. Selon le dernier rapport de **Santé publique France**, le taux de signalement de ces maladies est en forte augmentation.

Les MCP sont des maladies non reconnues comme maladie professionnelle par la Sécurité sociale mais définies par les médecins comme susceptibles d'être d'origine professionnelle. Il s'agit notamment des pathologies liées à des troubles musculosquelettiques (TMS) ou encore liées à des souffrances psychiques (dépression, burn-out, etc.)

Selon Santé publique France, le taux de signalement de ces maladies, « passe de 4,9 % en 2007 à 7,1 % chez les hommes et de 6,2 % à 11,4 % chez les femmes pour 2018 ».

## A retenir :

- Les TMS touchent plus majoritairement les agents de terrain ou de catégorie C,
- Les souffrances psychiques, quant à elles, semblent être plus présentes chez les cadres.
- Dans les 2 cas, les femmes sont les plus touchées.

Pour l'**UNSA**, il existe pourtant des solutions pour améliorer l'état de santé des travailleurs !

Cela passe notamment par un dialogue social fort, construit sur des diagnostics partagés entre les collectivités, les agents territoriaux et leurs représentants autour de la question de la qualité de vie et des conditions de travail.

Pour l'**UNSA**, des négociations doivent en découler et porter y compris sur l'organisation du travail.

La question des risques psychosociaux (RPS) doit notamment particulièrement préoccuper les employeurs publics et les représentants du personnel puisque seuls 40% des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) -quand ils existent- les intègrent.

Pour l'**UNSA**, il n'y a ni fatalité, ni plancher infranchissable en matière de santé au travail et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Cela nécessite plus que jamais que les employeurs publics comprennent qu'une **prévention de qualité est génératrice de gain pour l'ensemble de la collectivité** (productivité, lutte contre la désinsertion professionnelle, etc.) et pour notre système de protection sociale.

Rapprochez-vous de vos collègues représentants du personnel **UNSA** élus en CST ou en F3SCT.



## L'UNSA DEMANDE UNE AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS PUBLICS RAPIDEMENT !

L'inflation augmente de façon importante depuis plus de 18 mois, avec une hausse de plus de 7 %. Sur un an, elle s'établit à 5,7% dont près de 1% sur le seul mois de mars. Les produits alimentaires sont en hausse de près de 16% (15,9%) sur un an. La situation financière de tous les agents publics est impactée en raison de cette forte inflation. L'attractivité de la Fonction Publique continue à se détériorer. L'**UNSA Fonction Publique** renouvelle sa demande d'une **mesure urgente et d'un niveau important** pour compenser le décrochage accentué de la rémunération de tous les agents publics par rapport à l'inflation, mais aussi par rapport aux rémunérations de nombreux salariés d'autres secteurs.

### Hausse du minimum de traitement

Elisabeth Borne, Première Ministre, a annoncé **une hausse de la valeur du SMIC de 2,16% pour le 1er mai 2023...**

**DERNIERE MINUTE** : Conformément au **décret publié le 27 avril**, jour de la mise sous presse de notre **CANARD DES TERRITORIAUX**, le **minimum de traitement de la fonction publique** sera augmenté de huit points d'indice, passant de l'indice majoré 353 à 361 (, soit 38 € de plus pour 1 750,86 euros bruts mensuels, **au 1er mai également**. Plus de 400 000 agents sont concernés, fonctionnaires et contractuels. Ainsi, aucun agent public à temps complet ne sera rémunéré sous le SMIC.

L'**UNSA** Fonction Publique constate, une nouvelle fois, le tassement des grilles indiciaires et l'absence d'augmentation pendant plus de 12 ans, lors des changements d'échelon, affaiblissant le principe d'évolution de carrière.

### Revalorisation des frais de déplacement

L'**UNSA** Fonction Publique souhaite également qu'une revalorisation des frais de déplacement et de mission des fonctionnaires et agents contractuels de la Fonction publique soit décidée. En effet, les prises en charge totales ou partielles de ces dépenses sont de plus en plus éloignées de la réalité des coûts, par les prix des repas, qu'il s'agisse de frais résultant d'une mission, d'un intérim, d'une tournée ou encore d'un stage. Les taux d'indemnités kilométriques, de remboursement de frais d'hébergement ou de repas doivent être une nouvelle fois réévalués. Le forfait mobilité durable devrait aussi être aligné sur les taux du secteur privé.

### Et donc toujours pour une hausse de la valeur du point d'indice !

Pour l'**UNSA**, des mesures fortes s'imposent dès maintenant pour éviter aux agents publics des pertes de pouvoir d'achat liées à la forte hausse continue de l'inflation, **et ceci avant toute ouverture d'un nouveau chantier sur les rémunérations des agents publics**. L'**UNSA** demande une mesure générale ainsi que l'ouverture d'une véritable négociation avec les organisations syndicales représentant les agents.

