

## Comité social territorial de la DFPE

### Lettre liminaire de la CFTC

Monsieur le président, Madame la conseillère, Mesdames, Messieurs,

Dans les instances nationales, les élu.es **CFTC** cherchent à obtenir par la voie de la négociation, des avancées sur les métiers à **pénibilité**, l'usure professionnelle et la prise en considération des **disparités** subies par les femmes par leurs maternités sur leur carrière professionnelle.

Cette volonté de négocier, de proposer et s'il le faut de savoir s'opposer, reste essentielle dans les combats que mène la **CFTC**.

La lecture de la pyramide des âges du bilan social 2024 qui nous est présenté ce jour, rejoint ces préoccupations et reflète une situation qui continue de nous préoccuper au regard du vieillissement de l'effectif :

- **L'âge moyen des agent.es de la DFPE est de 47 ans**, légèrement inférieur à celui de l'ensemble des agent.es de la collectivité, 47 ans 10 mois.

Pour autant, par rapport à 2023 :

- **L'âge moyen du secteur petite enfance augmente d'un point : 46 %** contre 45 %
- **Le pourcentage des + de 60 ans double, passant à 11 %** contre 5.4 %

On reconnaîtra dans ce dernier chiffre, l'effet dévastateur de la dernière réforme des retraites mais pas uniquement.

Il devient très difficile pour certains collègues de profiter tôt et décemment de leur retraite en raison d'un pouvoir d'achat faible et d'une augmentation des charges mensuelles.

Aussi, les personnes les moins bien rémunérées nous disent poursuivent leur carrière au-delà de l'âge légal et du raisonnable, souvent au détriment de leur santé.

On voit aussi que le pourcentage des agents - **de 45 ans est en baisse 43.8 %** contre 45.4 % inversement proportionnel à celui des **+ de 45 ans qui passe à 56.2 %** contre 54.6 %

Dans ce groupe d'âge de + de 45 ans

- 57 % ont entre 45 et 55 ans
- 43 % entre 55 et 65 ans ou plus

Les déclarations d'inaptitudes et préconisations de reclassement ont doublé entre 2022 et 2024 signes de l'impact de la pénibilité des métiers de la petite enfance sur la santé des agent.es.

On connaît aussi par les retours de terrain et nos échanges réguliers, la difficulté que représente la reconversion non choisie pour raison de santé et par renoncement à un métier choisi par conviction.



Vous écrivez dans l'édito du bilan social 2024 :

**« La question de la seconde carrière est cruciale sur nos métiers, à la fois physiques et usants. »**

Malgré un plan de prévention ambitieux et doté de moyens financiers conséquents à la DFPE, malgré un plan de formation fourni et « généreux » en termes d'offres diverses et variées, il nous semble, à la **CFTC** qu'à ce jour l'anticipation de ces problématiques de vieillissement et usures ne sont pas suffisamment portées.

Certes, les professionnel.les peuvent évoluer, changer de métier, de catégorie pour s'assurer un avenir meilleur mais toujours en lien avec la même typologie de métiers qui engendrera à terme les mêmes effets.

Le bilan décrit les efforts, les dispositifs déployés au moment où l'agent ne peut plus exercer.

Malgré tout, en 2024, sur 52 personnes sorties du dispositif reclassement, hors Période Préparatoire de Reclassement (PPR), plus de 40 % n'ont pas une issue « favorable » :

- 10 agent-es ont été placé-es en retraite pour invalidité
- 6 agent-es ont une demande de retraite pour invalidité en cours
- 6 sont sorti-es des effectifs pour retraite

**Les freins à la réussite résident peut-être en partie dans le « manque d'anticipation » de la collectivité sur les sujets d'usure et de pénibilité.**

Compte tenu de l'évolution de la société on constate déjà que peu de personnes continueront à exercer un même métier tout au long de leur vie professionnelle.

Avec un âge légal de la retraite qui s'éloigne, pour les métiers les plus pénibles

- Comment cela est-il pris en charge en amont ?
- Que fait-on pour favoriser la formation transverse, les passerelles vers des métiers de moindre pénibilité physique ?
- Que propose-t-on aux agent.es en cours de carrière pour développer des compétences avant d'être usé.es et contraint.es au changement ?
- 

La **CFTC** l'a déjà évoqué à plusieurs reprises.

**C'est bien en amont qu'il faut préparer ces secondes carrières, prévoir les dispositifs d'entretiens, les formations transverses notamment bureautiques pour toutes et tous afin de développer les compétences des agent.es et d'être ensuite en capacité d'élaborer son projet.**

**Des dispositifs législatifs ont été prévus pour favoriser la formation des agent.es les moins qualifié.es mais ils doivent être étendus.**

Cela pourrait constituer un enjeu d'attractivité au vu du nombre de métiers proposés dans la collectivité à l'heure où les raisons de rejoindre la Ville diminuent pour les professionnel.les de la petite enfance (pour exemple la modification du dispositif attractif de mobilité au fil de l'eau).

La **CFTC** vous remercie de votre attention

**La CFTC aux côtés de tous et toutes !**  
***Toujours proposer, savoir s'opposer***

