



# CASSIPP

En ce début d'année 2024, un questionnaire à destination de tous les agents a permis de mettre en avant tous les aspects positifs de notre Comité d'action sociale. Un retour de cette enquête a été présenté par la DG/DRH au Conseil d'administration du CASIPP, afin de l'aider à mieux comprendre les attentes des agents.

A l'occasion de l'Assemblée Générale du CASIPP, qui s'est tenue le 1er juillet 2024, le Conseil d'administration du CASIPP a été en partie renouvelé, avec l'entrée de plusieurs agents encore en activité. Le Conseil d'administration est donc aujourd'hui plus représentatif. Nous remercions l'ensemble des agents adhérents qui se sont mobilisés pour l'AG et pour le questionnaire : ça permettra au CASIPP d'adapter ses prestations aux attentes des agents actifs autant qu'à celles des retraités. Ces adaptations devraient stimuler les adhésions, donnant plus de poids au CASIPP dans les négociations avec ses partenaires, au bénéfice de l'ensemble des adhérents.

Pour s'adapter à l'inflation et ne pas disparaître, dans le cadre d'un budget contraint dû à des subventions qui n'ont pas évolué en conséquence, le CASIPP s'est vu obligé d'augmenter le coût de sa cotisation et de baisser certaines prestations. Cela n'est bien évidemment pas compréhensible sur une collectivité aussi importante que la nôtre dans un contexte social si compliqué financièrement pour les agents.

Crée **PAR** les agents **POUR** les agents le CASIPP **DOIT** vivre, et il est aujourd'hui nécessaire que nos collectivités prennent part à l'effort collectif en apportant plus de moyens afin de permettre au CASIPP d'agir sur le bien-être des agents et de répondre à leurs besoins.

Un Comité d'Action Sociale fort, c'est une attractivité supplémentaire pour nos collectivités. Nous serons vigilants et viendront en soutien du Conseil d'administration dans ses négociations. A compter de janvier 2025, le CASIPP déménagera à la villa Ridgway, locaux mis à disposition par la CAPBP afin d'économiser le coût d'un loyer. Si la démarche est louable et que l'accès en semble facilité pour les agents actifs du « Piano », nous resterons vigilants quant à l'accès des autres bénéficiaires comme nos retraités notamment, ainsi qu'aux conditions de travail de nos collègues du CASIPP qui ont pour l'instant du mal à se projeter.



# EN DIRECT DE NOS ACTIONS NOVEMBRE 2024

Chers collègues,

### Les nouvelles sont mauvaises d'où qu'elles viennent.

A peine 2 mois de reprise depuis cet été et au fil de mes rencontres avec les agents et les services, et les paroles de cette chanson tournent en boucle dans ma tête. Force est de constater qu'un mal-être au travail semble s'installer au sein de nos collectivités.

- Le climat national y est certainement pour beaucoup depuis déjà pas mal de temps :
- A peine 5 minutes de télévision devant les chaînes dites "info" et le besoin de prendre un Valium se fait ressentir.
  - Depuis la crise des "Gilets jaunes" où les Français ont exprimé avec vigueur les difficultés qu'ils rencontraient face à la baisse du pouvoir d'achat. Les crises successives n'ont cessé de le réduire encore.
  - Une crise sanitaire inédite, dont certains ne sont pas encore remis, a touché le monde pendant de longs mois.
  - Des guerres, dont une en Europe, laissent peser un climat anxiogène.
  - Une dette abyssale que le nouveau gouvernement souhaite résorber rapidement en demandant à tous de se serrer un peu plus la ceinture alors qu'il y a longtemps qu'elle est bloquée au dernier cran pour la plupart.
  - Et pour terminer cette liste non exhaustive, ce même gouvernement pointe du doigt ces "privilegiés" de fonctionnaires. Il souhaite en diminuer le nombre alors que le manque d'effectifs nuit déjà gravement à la qualité du service public. De plus, il veut rajouter des jours de carences sous prétexte d'équité alors qu'il est de notoriété publique que bon nombre d'employeurs du secteur privé prennent à leurs charges ces jours.

Je m'arrête là pour le climat national car je n'ai que peu de place mais il y aurait encore beaucoup à dire...

Sur notre collectivité cela se ressent également et nous nous devons d'œuvrer pour retrouver une qualité de vie au travail plus convenable.

L'absentéisme dans certains services et pas seulement ceux en tension doit nous alerter. Trouver les causes pour mieux les traiter nous permettra d'apaiser les esprits et redonnera la motivation et les effectifs nécessaires à un service public de qualité.

L'absentéisme entraîne de l'absentéisme et beaucoup d'agents sont épuisés physiquement et mentalement soit par des plannings trop lourds (demande d'annuler des congés ou des repos par exemple) soit par un manque d'écoute ou de considération. Il est nécessaire d'avoir la volonté et la possibilité de creuser ces pistes mais certainement d'autres encore en faisant de ce problème une priorité.

Donner plus de moyens aux services en difficulté, demander aux managers d'être vigilants, à l'écoute et bienveillants, accentuer la formation et permettre l'épanouissement de tous font partie des solutions.

Pour terminer sur une note optimiste, ce bulletin fait le point sur l'actualité du moment et prouve qu'il y a des points de satisfaction : CAP catégorie C, participation de la collectivité aux mutuelles, télétravail entre autres. Des services qui fonctionnent encore normalement prouvent que c'est possible. **Ce n'est pas parce qu'il y a pire ailleurs que mon équipe et moi-même arrêterons d'œuvrer avec force et à vos côtés pour qu'en 2025, chacun d'entre nous puisse ;**

"DEJEUNER EN PAIX"

Yves Urieta



## TÉLÉTRAVAIL

Afin de rendre plus lisibles les règles du télétravail et d'en simplifier la gestion, un forfait annuel de 77 jours ou 13 jours sera mis en place (2 jours/semaine en moyenne), en fonction de la dimension télétravaillable du poste. Le forfait choisi pourra être utilisé tout au long de l'année avec le respect des conditions suivantes :

- » 2 jours maximum de télétravail par semaine ;
- » 3 jours de présence sur site par semaine (avec le forfait complémentaire qui pourra être utilisé, à titre dérogatoire, pour les formations en ligne ou en cas de situation exceptionnelle comme en cas d'intempéries ou de canicule, avec l'accord de sa hiérarchie).

Le nombre de jour du forfait sera proratisé pour les agents occupant un emploi à temps non complet ou exerçant ses fonctions à temps partiel. Les demandes de télétravail ne sont pas autorisées pour les agents dont la quotité de travail est

## AFFAIRE CONCLUE

inférieure ou égale à 60 % d'un temps complet. Les jours de télétravail non consommés dans le cadre du forfait annuel ne peuvent être reportés sur l'année suivante. La campagne se fera désormais de manière dématérialisée (l'agent se connectera avec ses identifiants habituels de session). Cette évolution fait suite à de nombreuses remontées d'agents portées par l'UNSA. En cas de refus ou d'interruption d'une demande de télétravail, l'avis devra être motivé par la hiérarchie et précédé d'un entretien avec l'agent concerné.

• Pour les agents à temps complet :

Quotité	Forfait ANNUEL	Forfait COMPLEMENTAIRE (pour formation, circonstances exceptionnelles...)	Nombre de jours total (ANNUELS + COMPLEMENTAIRES)	Nombre de jours moyen par semaine FORFAIT ANNUEL	Nombre de jours moyen par semaine FORFAIT ANNUEL + FORFAIT COMPLEMENTAIRE
100 %	77 jours	15 jours	92 jours	1,67	2 jours / sem.
	13 jours	2,5 jours	15,5 jours	0,28	0,33

• Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel :

Quotité	Forfait ANNUEL	Forfait COMPLEMENTAIRE (pour formation, circonstances exceptionnelles...)	Nombre de jours total (ANNUELS + COMPLEMENTAIRES)	Nombre de jours maximum de télétravail / semaine	Nombre de jours de présence obligatoire sur site / semaine
90 %	70 jours	13,5 jours	83,5	2	2,5
80 %	62 jours	12 jours	74	1,5	2,5
70 %	54 jours	10,5 jours	64,5	1	2,5



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LE 26/11/2024

À PARTIR DE 9H,  
SALLE GASTON BONHEUR  
(136 Av. de Buros)



## PÉNIBILITÉ

La pénibilité est définie comme « une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à un certain rythme de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

A ce jour, 6 facteurs de risque sont retenus par la réglementation. Cependant, la collectivité a souhaité maintenir l'évaluation sur les 10 facteurs d'origine tout en tenant compte des évolutions de certains seuils.

Ces 10 facteurs de risque sont :

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux
- Activités en milieu hyperbare (ne concerne aucun métier au sein de la collectivité)
- Bruit
- Températures extrêmes
- Travail de nuit
- Travail en équipes alternantes de nuit
- Travail répétitif caractérisé

Pour l'ensemble de ces facteurs, une intensité et une durée minimales d'exposition sont définies par le Code du travail. L'objectif visé est de s'éloigner le plus possible des seuils d'exposition définis par la réglementation, en mettant en place dans le cadre du Document Unique (DUER), les moyens nécessaires d'amélioration des conditions de travail.

Depuis 2017, une démarche a été engagée par la collectivité, avec la volonté d'aller au-delà de la réglementation dans le but d'améliorer la prévention sur la santé et la sécurité des agents au travail. A l'heure actuelle, seule la D3D a bénéficié d'une compensation financière suite à l'étude de pénibilité.

Voici les métiers qui ont été identifiés pour la première phase d'étude de la pénibilité: Aide à domicile, Portage des repas, Soins infirmiers à domicile et Secteur petite enfance. Pour les métiers concernés, un état des lieux de l'existant sera réalisé afin d'adapter l'évaluation des facteurs de risques aux besoins réels. Cet état des lieux se fera sur le terrain ou en réunions selon les facteurs de risques, à savoir :

- Sur le terrain (observation sur une journée type) : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, bruit, travail répétitif caractérisé.
- En réunions : vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, travail de nuit, travail en équipes alternantes de nuit.

Par la suite, un travail sera effectué pour analyser, co-construire, actualiser et intégrer de nouvelles pistes d'amélioration/d'action dans les démarches existantes. Enfin, un plan d'actions sera construit et présenté aux organisations syndicales au cours du deuxième trimestre 2025.

L'UNSA prend acte de la démarche engagée par la collectivité : nous suivrons avec attention les suites qui lui seront réservées, afin de veiller à l'amélioration des conditions de travail des agents.

L'UNSA souhaite que cette démarche soit élargie à d'autres services de la collectivité, notamment l'EHPAD Nouste Sourreilh et le Service « logistique événementielle » et que l'étude sur le travail de nuit soit prise en compte pour l'ensemble des services concernés. Nous serons attentifs à l'élargissement du périmètre de cette démarche.

**AFFAIRE A SUIVRE**



## MUTUELLE

A partir du 1er janvier 2025, la collectivité met en place une participation sur la couverture santé (mutuelle).

Suite à la consultation de plusieurs organismes, la mutuelle retenue est la MGEFI.

Elle propose 3 régimes de garanties (voir tableau ci-dessous).

	Régime 1	Régime 2	Régime 3
<b>Adulte</b>	55,35 €	62 €	84,01 €
<b>Enfant</b> (gratuité à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)	27,08 €	30,34 €	41,12 €

La participation employeur augmentera progressivement chaque année jusqu'en 2027, année où le montant de la participation sera définitif. Le niveau de participation de la collectivité dépendra du revenu net fiscal, avec un seuil fixé à 22 600€ (voir tableau ci-dessous).

Évolution progressive de la participation	Année 2025	Année 2026	Année 2027
Net fiscal annuel supérieur à 22 600 €	23 €	28 €	36 €
Net fiscal annuel inférieur ou égal à 22 600 €	30 €	35 €	40 €

Cette participation employeur se substituera à la participation sur les mutuelles labellisées existantes. Il est donc essentiel que chaque agent étudie individuellement sa couverture, afin de décider de souscrire auprès de la MGEFI avec une participation employeur ou de conserver sa mutuelle sans participation de la collectivité.

Un dossier complet est à votre disposition sur Pauwer.

Des permanences ont également été mises en place par la collectivité et la MGEFI sur différents sites, afin de répondre aux questions propres à chacun.

Pour celles et ceux qui souhaitent souscrire un contrat auprès de la MGEFI, la marche à suivre est la suivante :

- Envoyer à votre mutuelle actuelle le courrier de résiliation disponible sur Pauwer,
- Transmettre votre bulletin d'adhésion complété, daté et signé à votre référent RH, accompagné des pièces justificatives suivantes (RIB et copie de l'attestation de droits Sécurité sociale pour chacun des bénéficiaires).

L'UNSA reconnaît l'effort consenti par la collectivité pour une meilleure couverture santé des agents, réclamée depuis des années par notre syndicat, mais déplore la perte de participation employeur sur les mutuelles labellisées.

**AFFAIRE CONCLUE**



**L'UNSA, le nouveau partenaire de votre vie professionnelle**

**C'EST AUSSI...**

- > 100% d'agents de Cat C (hors filière police municipale) promu à la dernière CAP (résultats de nos combats)
- > Toujours plus de cas individuels solutionnés