



COMMUNIQUÉ DE PRESSE
Du 13 juin 2024

**LE SNT RAPPELLE LES
VALEURS DU
SYNDICALISME**

**« Service public et agents
territoriaux, des balises
fortes dans la tempête »**

Nous, membres du Syndicat National des Territoriaux, agents territoriaux ou assimilés, appartenons à une génération qui a grandi avec l'idée d'une Europe protectrice et inclusive qui s'érige en rempart contre tous les obscurantismes.

Dimanche dernier, alors que chacun a pu exercer son droit de vote, qui reste un acte personnel, les résultats ont provoqué un émoi et de grandes confusions dans les différents corps sociaux.

Au SNT, nous considérons que l'engagement syndical doit être indépendant des partis politiques et notre ADN doit rester avant tout et fondamentalement la promotion et la défense des agents territoriaux ou assimilés.

Aussi, alors que la France s'apprête à accueillir les Jeux olympiques, rappelons-nous les valeurs sportives de la charte des Nations Unies, celles de l'effort, du respect et de l'unité. Ces valeurs doivent nous guider dans cette période troublée et de doutes.

Malgré les incertitudes, il est essentiel de se rappeler que chaque crise recèle une opportunité. Il est donc, plus que jamais, important que nous conservions notre rôle de syndicalistes, que nous fassions entendre nos voix et que nous travaillions ensemble pour un meilleur avenir du service public et de ses agents.

Louis PERETTI

QUELS OUTILS POUR UNE ÉVENTUELLE RÉMUNÉ- RATION AU MÉRITE ?

Le 31 mai 2024, l'association des Directeurs des Ressources Humaines (DRH) des grandes collectivités territoriales a organisé une journée d'étude sur la rémunération au mérite. Cette journée avait pour but de rassembler les DRH et les Directeurs Généraux des Services (DGS) pour discuter et partager leurs expériences et réflexions sur la rémunération au mérite. Les discussions de cette journée



devaient contribuer à la réforme de la fonction publique.

La rémunération au mérite a été présentée comme un outil potentiel pour récompenser les agents qui continuent d'assurer leurs missions malgré un fort absentéisme dans leur service.

Cependant, la mise en œuvre de la rémunération au mérite présente plusieurs défis. L'un d'eux est la difficulté de définir des critères justes pour distinguer les agents méritants. Un autre défi est la tension entre les attentes individuelles des agents pour une rémunération plus individualisée et les objectifs collectifs des services publics.

Les managers ont été identifiés comme des acteurs clés dans la mise en œuvre de la rémunération

au mérite. Cependant, leur implication soulève plusieurs obstacles. Par exemple, tous les managers ne sont pas nécessairement compétents pour mettre en œuvre la rémunération au mérite. De plus, certains managers pourraient favoriser certains agents au détriment d'autres.

La question des critères de reconnaissance a également été soulevée. Faut-il récompenser ou compenser ? Comment valoriser divers types d'engagement et de compétences dans une grande variété de métiers ? Ces questions restent ouvertes.

Enfin, la question des ressources disponibles pour la rémunération a été reconnue comme un défi majeur. Le contexte de déficit important et la crainte que les attentes des agents en matière de hausse de rémunération ne soient pas satisfaites ont été soulignés.

Localement, nous devons être force de proposition car la rémunération au mérite dans les grandes collectivités territoriales est un sujet complexe qui nécessite une réflexion approfondie et une mise en œuvre prudente.

**Suite à la dissolution de
l'Assemblée nationale et aux
élections à venir, nous ne
sommes pas en mesure de
certifier que les travaux sur la
rémunération au mérite seront
maintenus par le Gouvernement !**



Dossier Fonction publique

REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE :

« LA REMUNERATION AU MERITE INDIVIDUEL N'A AUCUN SENS ! »



FOIRE AUX QUESTIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Près d'un an après la conclusion de l'accord sur la PSC dans le secteur territorial, une FAQ commune est signée par tous les représentants des employeurs territoriaux et les syndicats. Cette FAQ vise à éclairer tous les acteurs sur les termes de l'accord du 11 juillet 2023. Cela démontre que la mise en œuvre de cet accord n'est pas encore fluide et continue de susciter de nombreuses questions chez les employeurs et les agents.

Malgré le retard dans la transposition législative et réglementaire de l'accord, qui a déçu les espoirs d'une mise en œuvre rapide, les employeurs et les représentants du personnel préviennent dans le préambule de la FAQ qu'il incombe désormais à chacun, localement, de s'approprier ces avancées par le dialogue social, que la loi consacrera de toute façon.

Les parties prenantes ont également tenu à souligner que les échéances de transposition et

de mise en œuvre de cet accord, quelles qu'elles soient, n'affectent en rien les échéances fixées par l'ordonnance du 17 février 2021 concernant l'obligation pour les employeurs de participer à la protection sociale complémentaire des agents, à savoir le 1er janvier 2025 pour la prévoyance et le 1er janvier 2026 pour la santé.

La FAQ, rappelle les "concepts clés" en matière de santé et de prévoyance ainsi que le cadre actuel. Elle précise également ce que signifient les contrats collectifs à adhésion obligatoire et l'intérêt qu'ils présentent pour les agents. Deux sections sont consacrées à la négociation locale et au "processus de passation des contrats collectifs".



DOSSIER F3SCT : TRAVAIL DE NUIT, EN DÉCALÉ, LE WEEK-END... COMMENT LIMITER LES IMPACTS SUR LA SANTÉ ?

La >>>lettre de L'INRS de juin témoigne sur les effets négatifs des horaires de travail non conventionnels sur la santé physique et mentale. Ces horaires atypiques incluent le travail de nuit, le travail posté, le travail le week-end, les journées de 12 heures, et les horaires fractionnés. Selon la >>>DARES, 45% des salariés français travaillent en moyenne au moins une fois en horaires atypiques sur une période de quatre semaines.

Les conséquences les plus documentées concernent le travail de nuit et le travail posté, qui peuvent induire une désynchronisation des horloges biologiques et avoir des effets sur la santé, y compris des troubles du sommeil, une fatigue chronique, des problèmes de mémorisation et de concentration, et même le risque de développer un syndrome métabolique, l'anxiété, la dépression, le diabète, les maladies cardiovasculaires, et le cancer.

En entreprise, comme dans les collectivités, l'évaluation des risques doit prendre en compte ces horaires atypiques et conduire à la mise en place de mesures de prévention adaptées. Si le passage à des horaires standards n'est pas envisageable, il est possible d'intervenir sur l'organisation du travail, notamment en adaptant le contenu des tâches à réaliser en fonction du niveau de vigilance et de fatigue, ou en instaurant la possibilité de faire des pauses ou des micro siestes.

Enfin, l'article de l'INRS insiste sur l'importance d'associer les salariés et leurs représentants aux discussions sur les modalités pratiques de mise en œuvre des horaires atypiques, et d'intégrer les actions de prévention dans une démarche de prévention globale des risques professionnels. Le **SNT** invite l'ensemble des mandatés aux F3SCT ou les élus CST (*pour ceux n'ayant pas de formations spécialisées*) de s'emparer de ce sujet aux sein de leurs collectivités.

Pour tout conseil ou renseignement, vous pouvez contacter par e-mail, Stéphane MARTIN, votre référent F3SCT du **SNT**: snt.informations@gmail.com



SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

Ensemble et pour tous

06 33 98 47 52 courrier.snt@gmail.com <http://www.snt-cgc.fr> SNT_CFECCG

