

DÉCLARATION LIMINAIRE du Mercredi 19 Octobre 2016

Nous sommes d'accord sur la retranscription de la réunion du 6 Juin qui nous a été fournie, notamment sur la nécessité de :

- ▶ Trouver des outils pertinents pour permettre aux employeurs publics de se conformer à leurs obligations en matière de traçabilité des expositions,
- ▶ Privilégier dans la Fonction Publique une approche réglementaire et statutaire en lieu et place du C3P,
- ▶ Établir la cartographie des métiers exposés à la pénibilité,
- ▶ Intégrer dans ces travaux les enjeux de gestion des parcours professionnels des agents.

Cependant, notre logique est de faire du service actif le mode de reconnaissance statutaire et explicite de la pénibilité dans la Fonction Publique, et de fait, nous nous opposons à l'application du C3P dans la Fonction Publique, car contradictoire à notre statut.

La CGT est force de propositions. Celles-ci excluent toute logique reprenant les propositions récentes de la cour des comptes qui veut préparer les conditions de la mise en œuvre du C3P dans la FP, se substituant au service actif.

Nous sommes favorables à une cartographie des expositions aux risques professionnels à partir de référentiels métiers. Ce sera le préalable indispensable à la mise en œuvre de fiches individuelles de suivi des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Les organisations syndicales doivent être associées au travail technique de définition de référentiels métiers, en prenant en compte toutes les particularités de la Fonction Publique, ce qui impose d'aller au-delà des 10 critères de risques professionnels du privé et de leurs seuils du code du travail.

Nous proposons d'utiliser toutes les données publiques nécessaires, CNRACL, SRE, Bilans Sociaux, expositions, maladies professionnelles, accidents de travail, mortalité, par métier ou famille de métier, y compris en utilisant la formation spécialisée n°2 du Conseil Commun.

La mise en œuvre des fiches individuelles de suivi des expositions aux facteurs de risques professionnels est conditionnée à la réalisation des référentiels métiers. La démarche de prévention est fondée sur l'élaboration du Document Unique et des fiches de risques professionnels. Ce sont les préalables à toutes démarches de traçabilité individuelle. Élaborer le Document Unique à partir de traçabilité individuelle, c'est inverser la démarche de prévention. Élaborer des fiches individuelles de suivi avant l'établissement des référentiels métiers n'est donc pas possible.

Nous sommes favorables à la proposition d'un bilan annuel relatif au nombre de fiches réalisées et aux mesures de préventions individuelles et collectives mises en place, présenté devant le CHSCT compétent, ainsi qu'à une synthèse annuelle présentée en CHSCT ministériel. De façon générale, le CHSCT est le lieu incontournable pour aborder la démarche de prise en compte de la pénibilité.

S'impose à nous une obligation légale de recensement en fonction des critères de pénibilité et des seuils du Code du travail. Pour nous, il est impossible de s'en tenir à cette définition de la pénibilité. Il est nécessaire de la recenser dès son apparition et de tenir compte des multi-expositions liées aux missions publiques. Si les fiches individuelles restent basées sur la définition du Code du travail, il n'y aura pas de cartographie réelle de la pénibilité dans la Fonction Publique.

Nous sommes favorables à la notion de parcours professionnel sur la totalité de la carrière, ce qui suppose, pour la CGT :

- ▶ de ne pas attendre la survenue des altérations de la santé,
- ▶ d'intégrer la portabilité des droits et leur proratisation,
- ▶ d'établir un droit à la reconversion à la demande de l'agent et par obligation de l'employeur.

Nous vous rappelons que les postes exposés aux risques professionnels, tels qu'ils sont définis aux articles 15-1 et 24 du décret 82-453 relatif aux CHSCT et la médecine de prévention, ne font aucunement référence aux seuils de pénibilité du Code du travail. L'application de ces seuils restreindrait la démarche de prévention des risques professionnels d'une façon que nous n'acceptons pas.

Mettre en place un accompagnement individuel sans y inclure le CHSCT, n'est pas une démarche de prévention collective ou individuelle, mais uniquement une démarche de Ressource Humaine.

Nous ne sommes pas du tout convaincus quant à l'intégration, dans l'entretien professionnel, d'un temps de discussion sur les conditions de travail. Quid de la subordination hiérarchique, de l'égalité de traitement, du ressenti et de l'effectivité de l'exposition à la pénibilité, etc ? Autant de points qui nous positionnent sur la réserve sur ce sujet.

Pour finir, concernant le congé en évolution professionnelle pour raison de santé, nous sommes favorables à l'inscription dans le statut général, d'un droit à la reconversion sur de nouvelles fonctions, suite à inaptitude ou reclassement. L'extension de ce droit ou d'un droit équivalent pour les agents exposés à la pénibilité doit aussi relever d'un droit statutaire. Nous sommes opposés à l'ouverture de ce droit uniquement au-delà des seuils du Code du travail, ce qui reviendrait à exclure massivement les agents exposés. Par contre, lier le droit à la reconversion professionnelle à une altération de la santé nous apparaît contradictoire avec une politique de prévention de la pénibilité.

Nous vous rappelons que le départ anticipé est une forme de prévention et que la portabilité des droits doit aussi permettre des reconversions professionnelles d'agents bénéficiant du dispositif de départ anticipé. Restent ouvertes les questions d'aménagement de fin de carrière avec des formes de retraite progressive à l'image de la cessation progressive d'activité.

Pour cela, nous demandons que soit ouverte une négociation sur l'évolution et la réactualisation du service actif, néanmoins en l'état actuel, la CGT exige l'application de la réglementation par la CNRACL des textes en vigueur pour les corps et cadres d'emplois du service actif.