

## Projet d'entrée en négociation

### Préambule :

Constatant en 2005, qu'en dépit d'avancées significatives au cours des trente dernières années marquées par la réduction de 33% du nombre d'accidents du travail avec arrêt, étaient encore déclarés annuellement 700 décès et 35 000 maladies professionnelles, Jean-Louis BORLOO, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et Gérard LARCHER, ministre délégué aux relations du travail, lancèrent le 13 avril 2004 le plan santé au travail 2005-2009. Ce plan résultait d'un travail mené en concertation avec les partenaires sociaux réunis sous l'égide de la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Il formalisait pour 5 années les engagements de l'Etat et les orientations susceptibles d'être mises en oeuvre par les partenaires sociaux afin de réduire sensiblement les risques auxquels étaient exposés les salariés.

Une nouvelle impulsion en la matière, en articulation avec ce plan, a récemment été donnée avec la tenue, sous l'égide du ministre chargé du travail, de conférences sociales sur les conditions de travail les 4 octobre 2007 et 27 juin 2008. Par ailleurs, le 2 juillet 2008, a été également conclu un accord sur le stress au travail destiné à en améliorer la prévention. Cet accord transcrit en droit français un accord cadre européen de 2004.

Le Gouvernement entend inscrire la fonction publique dans cette démarche, et plus généralement, renforcer son action en matière d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Cette intention n'est pas nouvelle. Elle a déjà été exprimée dans le cadre des travaux des comités centraux d'hygiène et de sécurité, ou plus récemment, au cours de l'automne dernier, lors du cycle des conférences sur les parcours professionnels et les conditions de travail.

A cette occasion, un constat partagé et une première série de grandes orientations visant à la fois à l'amélioration de la connaissance et la prévention des risques professionnels et au renforcement des instruments de mise en oeuvre de la politique de prévention ont été présentés. Le 4 février dernier, lors de sa présentation de l'agenda social pour la fonction publique, le Premier ministre a confirmé le principe de cette démarche et la poursuite de la réflexion en matière d'amélioration des conditions de travail.

S'inspirant des chantiers ouverts et des actions menées en matière de santé au travail au titre de la mise en oeuvre de ce plan depuis 2005, l'Etat entend proposer une série de mesures visant à améliorer la prévention des risques professionnels et la lutte contre ces derniers dans la fonction publique qui pourrait s'articuler autour des trois axes d'intervention suivants :

- Réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches entre fonctions publiques et avec le secteur soumis au code du travail ;
- Développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ;
- Renforcer les fonctions de conseil, d'inspection et de pilotage ;
- Mobiliser en faveur de l'emploi des seniors.

## Propositions :

### **1.- Réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches entre fonctions publiques et avec le secteur soumis au code du travail.**

#### 1.1.- Mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

Une mission d'observation de la santé et de la sécurité au travail sera confiée à l'instance commune aux trois fonctions publiques qui va être créée dans le cadre des accords de Bercy sur le dialogue social du 2 juin 2008.

Cette démarche devra permettre d'améliorer les connaissances sur la santé au travail dans la fonction publique, les causes et les déterminants des problèmes les plus préoccupants pour la santé et la sécurité des agents publics. Elle pourrait assurer le lien avec les initiatives lancées dans le secteur privé tout en prenant en compte les spécificités des conditions de travail du secteur de la fonction publique.

#### 1.2.- Evolution des CHS de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale pour mieux prendre en compte les conditions de travail

Les champs de compétences des CHS de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ainsi que les modalités de leurs compositions seront revus afin de mieux prendre en compte les problématiques liées aux conditions de travail des agents.

Cette rénovation conduira à la mise en place d'un espace de dialogue social approprié pour examiner les questions relatives à l'organisation des conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail.

#### 1.3- Extension de l'enquête SUMER

Afin de mieux identifier et décrire les expositions et risques professionnels sachant que la diversité des métiers et secteurs d'intervention de la fonction publique de l'Etat fait que ces expositions et risques y sont tout aussi importants que dans le secteur privé, la fonction publique participera à l'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels dite « enquête SUMER ».

Cette enquête a été élargie en 2002 à la fonction publique hospitalière. Elle le sera à la fonction publique de l'Etat et à la fonction publique territoriale dès 2009.

### **2.- Développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel.**

#### 2.1- Prévention des problèmes de santé liés aux risques psycho-sociaux

La fonction publique, de par les missions de services publics qu'elle met en œuvre (sécurité civile, sécurité intérieure, défense nationale, activités sociales et sanitaires, santé publique), représente aujourd'hui un secteur souvent cité par les spécialistes comme étant confronté aux risques psycho-sociaux.

Un recensement des mesures d'ores et déjà mises en place dans la fonction publique en matière de prévention des risques psycho-sociaux sera opéré.

Ce recensement pourra conduire à l'élaboration d'un référentiel inter fonctions publiques qui aura vocation à être décliné au niveau de chaque fonction publique.

### 2.2.- Évaluation des troubles musculo-squelettiques

Une démarche d'identification des risques liés aux troubles musculo-squelettiques sera systématisée avec l'appui des acteurs concernés du champ de la santé et sécurité au travail.

Cette démarche conduira à la définition de méthodes et d'actions de prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques.

### 2.3.- Suivi médical post-professionnel des risques différés

Un droit à un suivi médical post-professionnel au bénéfice des agents de l'Etat ayant quitté l'administration et ayant été activement exposés à l'amiante au cours de leur carrière sera instauré.

Les bénéficiaires en seront les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers de l'Etat, soit en retraite, soit n'étant plus en fonction dans l'administration et ayant été exposés à l'amiante de manière active, c'est-à-dire ayant exercé des activités impliquant un contact avec l'amiante.

La nature du suivi médical sera définie dans les conditions identiques à celles prévues par le régime général suivant un protocole de suivi actualisé par la Haute autorité de santé.

### 2.4.- Achèvement de la mise en place généralisée du document unique

La généralisation du document unique dans l'ensemble des administrations sera visée d'ici le 31 décembre 2009.

## **3.- Renforcer les fonctions de conseil, d'inspection et de pilotage.**

### 3.1.- Rénovation du réseau des agents chargés de la mise en œuvre (ACMO)

Au sein de la fonction publique de l'Etat, une nouvelle structuration du réseau santé et sécurité sera mise en place dans chacun des ministères. Un niveau de coordination et un niveau de proximité seront distingués, chacun fera l'objet d'un référentiel de formation.

La fonction d'ACMO s'inscrira dans le cadre d'un parcours professionnel, de manière à en renforcer l'attractivité.

### 3.2.- Rénovation de la formation et facilitation de la mutualisation des inspecteurs en hygiène et sécurité (IHS)

La formation initiale des IHS sera renouvelée.

La fonction d'IHS sera renforcée dans les établissements publics et les départements ministériels qui le souhaitent pourront mutualiser l'organisation de la fonction d'inspection.

### 3.3.- Mutualisation et introduction de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail de la fonction publique

Une étude relative aux conditions d'emploi des médecins de prévention et à la mutualisation des moyens et des structures de médecine de prévention de tous les ministères (à

l'exception, éventuellement, de la défense), à l'échelon régional sera lancée.

Les conditions d'emploi des médecins exerçant leurs fonctions dans les services de santé au travail seront améliorées, notamment pour ce qui concerne les règles de cumul.

Le principe de la pluridisciplinarité sera affirmé et un guide méthodologique présentera les compétences utiles à chaque type de problématique (ergonomie, psychologie, contrôle des ambiances chimiques, etc.)

#### 3.4.- Amélioration de la formation des responsables des ressources humaines, de l'encadrement et des personnels

Un bilan sur l'état des formations en santé et sécurité au travail sera réalisé.

Il permettra de préparer des référentiels communs de formation initiale et continue adaptés à chaque type de populations (formation de base, cadres, gestionnaires RH, etc.).

### **4.- Mobiliser en faveur de l'emploi des seniors.**

La question de l'emploi des seniors est fondamentale pour assurer la capacité collective à maintenir un haut niveau de protection sociale. Parallèlement, l'allongement de la durée de la vie professionnelle implique d'adapter les postes et les modalités d'activité des salariés âgés.

Ainsi, l'accompagnement de l'allongement des carrières devra se traduire par la mise en place œuvre de mesures spécifiques en matière de conditions de travail favorables à l'emploi des seniors.

#### 4.1.- Valorisation des parcours professionnels en seconde partie de carrière

Une réflexion sera menée sur les modalités de valorisation des parcours professionnels en seconde partie de carrière (adaptation des modalités de promotion interne et d'organisation des concours, formation, valorisation des compétences et de l'expérience professionnelles,...).

#### 4.2.- Facilitation du prolongement des carrières

La prolongation d'activité liée à l'allongement des carrières professionnelles et à la nouvelle faculté d'aller au-delà des limites d'âge implique un accompagnement de l'activité des seniors, lorsque celui-ci est nécessaire.

Celle-ci peut intervenir à deux niveaux : en amont, par la capacité à évoluer dans la seconde partie de sa carrière sur des fonctions différentes et les modalités de mise en œuvre effective ; ouvrir une faculté de transition entre la pleine activité professionnelle et la retraite via un aménagement du niveau d'activité lorsque le besoin est constaté. A ce titre, le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) pourra être révisé.

- 4.3.- Prise en compte des sujétions particulières pour les nouveaux recrutés relevant de corps classés en catégorie active par des modalités alternatives au seul départ précoce à la retraite.

Les conditions d'activité de métiers et les parcours de carrière des agents ont évolué depuis plusieurs décennies. A l'image de l'évolution concertée pour les régimes spéciaux, une ouverture des modalités de prise en compte des sujétions particulières pour les nouveaux

recrutés de corps classés en catégorie active par des modalités alternatives à un départ précoce pourra être conduite. Au vu de la diversité des métiers et des fonctions exercées, les réponses seront multiples : celles-ci pourront prendre la forme d'une rémunération plus importante ou d'une évolution de l'organisation du travail. Ces modalités seront négociées avec les organisations représentatives au niveau ministériel, c'est-à-dire au niveau pertinent de prise en compte des sujétions effectives au regard des fonctions exercées.