

Négociations Fonction publique
« *Santé au travail, emploi des seniors* »

Séance du 16 Octobre 08 -

Cette 2^{ème} séance portait sur « Développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ».

Préambule : au regard de son intitulé, cette séance était d'importance, susceptible d'influencer les autres, puisque la prévention est placée au cœur des problématiques. C'est pourquoi il a été décidé, non seulement de veiller à sa préparation de façon fouillée, mais encore de faire paraître un communiqué de presse, la veille, pour peser sur le contenu.

Discussion générale

La première intervention est celle de la CGT, seule organisation syndicale à s'exprimer avant d'entrer plus avant dans la négociation.

CGT : « La discussion d'aujourd'hui comporte une entrée à double niveau.

La première, c'est le déroulé **danger/risque/exposition** et la seconde porte sur le **développement de la connaissance**.

Le premier niveau ne peut avoir de sens que si le danger, le risque professionnel et l'exposition sont quantifiés et ceci ne peut se faire qu'à la lumière de **l'analyse du travail réel et de son organisation** et il va de soi que celle-ci impacte considérablement la seconde.

Mais quelle lisibilité du travail réel aujourd'hui ? Il est d'autant plus urgent de s'interroger relativement au travail réel parce qu'il est malade, parce que, dans la Fonction publique, il n'est pas un travail comme les autres, son action étant fondée sur l'intérêt général et l'utilité publique. Dans ce contexte, **les personnels sont frappés de la double peine : un travail réel ignoré et la non reconnaissance de ses conséquences**.

Concernant le développement des connaissances, l'entrée doit supporter qu'on lui pose deux questions. **Pourquoi** développer la connaissance des dangers et risques et expositions et la seconde c'est **comment** ?

Si l'on s'en réfère à ce qui est connu – et il nous semble important de s'y attarder puisque c'est celui-ci qui va conditionner ce qui suivra, les choix qui se feront - :

« Les données statistiques disponibles montrent que le poids des accidents du travail et des maladies professionnelles a tendance à s'accroître dans la fonction publique. Après plusieurs années de baisse, on constate une remontée du nombre des accidents et une aggravation de ceux-ci qui se traduit par une augmentation importante du nombre de jours d'arrêt et des séquelles invalidantes qui en résultent.. Comme dans le régime général, les maladies d'origine professionnelle prennent de l'importance. C'est notamment le cas des maladies résultant d'activités pénibles prolongées, comme les troubles musculo-squelettiques, ou de l'exposition à des substances dangereuses, comme les poussières d'amiante.

Enfin, l'émergence des maladies qualifiées de « nouvelles », liées généralement au mal être et aux tensions créées par le travail, ne peut être négligée. C'est un bref extrait du rapport de la Cour des Comptes de 2004.

L'enquête statistique commune à toute la fonction publique, qui existe depuis 1974, et relative aux accidents de travail et maladies professionnelles de la DGAFP nous apprend que le mois d'Août est celui qui connaît le taux le plus faible, que le dimanche il y a peu d'accidents du travail ... Ce n'est pas de l'humour, ce sont les renseignements donnés par les tableaux n°2 et 3...

Le rapport de l'Insee/ Igas de 2005 avait pour objectif de disposer d'une connaissance aussi précise que possible de la façon dont étaient établies les statistiques publiées par les principaux régimes pour améliorer et harmoniser. A cet effet, il était porteur de propositions.

1974, 2004, 2005 : plusieurs années plus tard, qu'en est-il ?

Dans les Crous, sur 9000 agents, 36 ont été licenciés en 2003 pour inaptitude physique au travail, 30 licenciements en 2004, 46 en 2005, pour les mêmes raisons. Cela représente un total de 112 licenciés en 3 ans.

Dans l'Education nationale, le nombre de personnes à surveiller par médecin va de 7 616 (STRASBOURG) à 55 629 (LILLE) avec une moyenne de 18 316. Ce qui explique que les visites (30 457) ont concerné en 2006... 3% des agents.

Il faut ajouter à cela les conclusions du rapport DIRICQ qui a récemment pointé le coût de la sous déclaration des AT/MP. Celui-ci est évalué entre 56,7 millions d'euros à 1, 02 milliard. Combien pour la Fonction publique aujourd'hui ?

Avec le recul de la santé publique, des maladies qui avaient été jusqu'à présent éradiquées refont surface et les personnels sont en première ligne. Nous connaissons à nouveau des cas de tuberculose, de pelade, de gale..... Sans parler des risques psychosociaux !

Alors, le manque d'intérêt – et c'est un euphémisme- pour le travail réel, l'appellation Comité d'Hygiène et Sécurité, la piètre mise en œuvre du DUE, l'inexistence d'une réelle médecine du travail seraient-elles seules responsables ?

C'est, bien évidemment, un handicap très lourd pour développer des politiques de prévention à la hauteur des enjeux, mais elles n'expliquent pas, à elles seules, **l'autisme institutionnel organisé autour du travail des agents.**

Au regard de ces constats peu flatteurs pour l'État employeur, ravageur pour les personnels, il n'y a que 2 possibilités.

- 1 Soit il y a impuissance publique !
- 2 Soit il y a déni dans la prise en compte des questions de santé au travail dans la fonction publique !

Ces 2 options rapportées à ce que dit très clairement la loi, ne serait-ce que celle de 91 : "Obligation d'assurer la santé et la sécurité, obligation de mise en œuvre des principes généraux de prévention, obligation de procéder à l'évaluation des risques".... Bref, obligation de résultat et de moyens, montrent que l'Etat, juge et partie, ne respecte pas la loi, l'ignore en permanence en assurant sa propre impunité. Et comme il déroge à la loi, il ouvre la voie dérogatoire à tous les autres employeurs. Le MEDEF sait d'ailleurs s'en prévaloir et s'en satisfaire dans les négociations interprofessionnelles !

Alors, à ce stade des constats, que nous faut-il penser ? Le bon vieil adage dit qu'on ne trouve que ce que l'on veut bien chercher. Pour « développer une connaissance » qui soit utile et en tous cas digne d'une réelle PRP, il faut partir de ce qui est identifié, tangible. Ce que nous n'avons pas. Donc, au-delà de tous les rapports et constats, nous faut-il toujours repartir de zéro ? Quelle place et impact accordés aux études et recommandations de l'ANACT, de l'INRS, celles de la recherche publique qui pourrait être un des vecteurs de l'amélioration de ses connaissances si elle n'était pas aujourd'hui asphyxiée ?

Alors, développer la connaissance signifie-t-il que l'Etat entend sortir du silence et du déni ?

Qu'il entend ouvrir des négociations sur l'état sanitaire des personnels donc sur la pénibilité de leur travail ? Qu'il n'entend plus échapper à ses obligations réglementaires en diluant ses responsabilités dans une cascade de délégations de pouvoir ? Ou alors souhaite-t-il anticiper pour pouvoir gérer le risque, comme un simple aléa de la production du travail ? Nous sommes en droit, au regard de ses pratiques, de nous poser ces questions....

Et s'il est besoin de clarifier le pourquoi, le comment doit poser comme préalable que l'enjeu de santé au travail est bien autre que celui de passer d'une référence réglementaire à une autre !

Nous avons déjà eu l'occasion de le dire ici, une **véritable volonté politique d'améliorer la prévention des risques professionnels, se mesure aux moyens consentis à ce qui constitue ou pas une vraie priorité.**

Il est communément admis aujourd'hui, sans remise en cause de qui ce soit, que chaque habitant doit avoir accès aux ressources de la planète avec devoir d'en assurer la pérennité. C'est le concept de développement durable. Et l'énergie humaine ? Quelle place lui donnez-vous ? Quel prix lui accordez-vous ? Nous voulons que soit visible et lisible la promotion du **développement durable de la santé au travail, articulée à la santé publique.** C'est-à-dire qu'il ne saurait y avoir de réelle politique de prévention des risques professionnels sans que le droit à la santé de tous et pour tous soit avéré, respecté.

Alors, pour parler d'une vraie connaissance des risques professionnels, il faut sortir de l'indigence. Indigence, par exemple, quant à la mise en place du DUE : à peine 10% dans l'EN, plus de 50% non réalisé dans la territoriale, 30% dans l'hospitalière, 5% aux finances etc.

Comment faire avec le « comment » quand déjà les ministères sont apparemment bien équipés en appareils statistiques mais avec les résultats que l'on connaît ? Quand les fiches de risques sont inexistantes ? Les bilans d'évaluation des risques très rares ? Les rapports annuels de prévention aussiCe comment nous renvoie décidément au pourquoi.....

A ce stade, il faut raisonnablement souligner que si la réglementation était respectée, la question de la connaissance ne se poserait pas, en tous cas pas dans les mêmes termes.

Alors, si l'Etat veut s'en donner les moyens, **il faut donner aux meilleurs spécialistes du travail, c'est-à-dire aux personnels, les outils pour connaître, prévenir, anticiper, agir, développer et non gérer.**

Cela passe par une traçabilité effective :

Traçabilité des statistiques

Traçabilité de l'évaluation des risques, via le DUE en terme de mise en œuvre, contenu, démarche, actualisation annuelle, via le PAP.

Traçabilité des atmosphères de travail avec la généralisation des fiches d'exposition aux risques.

Traçabilité des pénibilités du travail

Traçabilité rétroactive pour tous les personnels qui ont été exposés, et pas uniquement à l'amiante.

Traçabilité des informations et formations délivrées

Traçabilité des suivis pro et post professionnels

Traçabilité du fonctionnement et des interventions des CHSCT

Enfin, il faut créer des **CHSCTE**, comme cela a été évoqué au Grenelle de l'Environnement. Celle-ci ne fera que reconnaître l'impact du travail sur la société, sur l'environnement. Ne pas ouvrir cette voie d'action possible, c'est renoncer à améliorer la connaissance des expositions et leurs conséquences.

Ce développement de la connaissance des risques ne peut être efficient quand plus de 50% des entreprises du territoire comptent moins de 50 salariés et que partant de là, peu relèvent d'un CHSCT.

Nous proposons donc d'avoir pour objectif que pas un seul personnel relevant de la Fonction publique ne soit en dehors d'un CHSCTE. Il faut des CHSCTE dans les établissements regroupant 50 salariés mais il faut aussi des **CHSCTE de site**, là où leur nombre sera inférieur.

Des CHSCTE efficaces sont ceux qui ont les moyens de satisfaire à leurs missions de veille et d'investigation, d'expertise. Cela suppose délégation horaire, formation, accès libres aux locaux, possibilité de recours au délit d'entrave, simplification de la procédure de recours à l'expertise ».

* *

*

CFDT : Il y a besoin d'un axe politique fort, d'un engagement, de suites réglementaires.

FSU : Il faut saluer les objectifs. Deux contradictions : une politique d'intensification du travail et une volonté de faire de la prévention. Dans les budgets prévus, aucun effort de porté sur elle.

L'affichage politique doit se traduire dans la vie des personnels. L'objectif d'achever le DUE d'ici 2009 va se faire avec quels moyens ? Comment reclasser les personnels quand les postes sont supprimés ?

UNSA : Accord sur les objectifs. Il y a juste le problème de la mise en musique.

Solidaires : Il y a besoin d'avoir un titre plus large que celui de la maîtrise des risques. Une connaissance pourquoi faire ?

FO : Des recommandations mais pas de contraintes, pas de moyens. Il faut dire les moyens de la politique.

CGC : Avoir une ligne budgétaire prévention dans la LOLF.

Réponse DGAFP

Une volonté d'agir très forte. Un engagement politique à partager. Nous sommes d'accord, la connaissance doit servir à l'action.

* *

*

1^{er} mesure : les risques professionnels et propositions ministérielles

Définir et sensibiliser, identifier et évaluer, prévenir.

2 approches : l'une spécifique sur les risques majeurs (risques psychosociaux, TMS, risques différés), l'autre globale pour les risques professionnels.

Prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux, évaluation des TMS, suivi post-professionnel des risques différés, achèvement de la mise en place généralisée du document unique.

S'inspirer des actions conduites dans le privé, mutualiser les bonnes pratiques d'ores et déjà mises en œuvre dans la Fonction publique.

Approche spécifique aux grands risques majeurs : la Fonction publique est un secteur confronté aux grands risques majeurs professionnels, hétérogénéité et dispersion des actions conduites en matière de prévention des risques, nécessité de développer une approche commune en matière de prévention des risques majeurs.

Amélioration de la prise en compte des risques majeurs, prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux avec une liste de professions à risques, un recensement des

mesures déjà en place pour l'élaboration d'un référentiel inter Fonctions publiques qui aura vocation à être décliné au niveau de chaque Fonction publique.

CGT : Mollesse de la proposition. Ce qui nous est proposé relève de la priorisation des risques, reste contraire à toute politique de prévention, tourne le dos à la directive de 89.

CFDT : Il n'y a pas de référence au travail et que des situations personnelles. Nous sommes d'accord avec ce qu'a dit la CGT. Il faut se servir des études de l'INRS et de l'ANACT. Les risques psychosociaux concernent toutes les professions, sans exclusive. Un référentiel n'est ni satisfaisant, ni opportun. Il faut donner les moyens aux équipes locales, les CHSCT, d'aller sur le travail réel. Les risques psychosociaux demandent une action spécifique. Il faut des indicateurs à partir de ce que disent des salariés, des employeurs avec besoin d'appliquer l'accord national stress au travail dans la Fonction publique.

FSU : Accord avec la CGT, pas de sensibilisation mais formation et information. La hiérarchisation des risques fausse les questions. Les actions menées ne sont pas hétérogènes mais trop faibles. L'Education nationale n'est pas citée dans les missions à stress. Pas de référentiel, il faut en venir à la parole des salariés surtout que la Fonction publique n'a pas de culture de la prévention. Besoin de formation à tous les niveaux.

UNSA : Il est nécessaire de mutualiser les bonnes pratiques mais qui est maître d'œuvre ? Avec quel retour efficace ? Pas de sensibilisation mais de l'information et de la formation.

CGT : Une perte générale du sens du travail, perte d'identification, intensification du travail, nouvelles formes de management et organisation du travail sont en cause. L'objectif est de retrouver du plaisir au travail. Un écart conséquent entre le prescrit et le réel. Sous-estimation des risques psychosociaux.

Pas de référentiel à décliner et besoin d'une démarche inverse. Il faut regarder dans les unités de travail, son organisation, les conditions de travail pour un premier effort d'identification. Il existe déjà des indicateurs, des études mais quelle est leur utilisation ? Urgence à étendre l'enquête Sumer à la Fonction publique. Quelle parole est donnée aux salariés ?

Solidaires : Pas de cantonnement à avoir du risque psychosocial à des secteurs. Etendre la parole aux salariés. Cause endogène et non exogène (organisation du travail).

FO : Des CTN, des outils qui existent au niveau de la CNAMTS. Il faut étendre le dispositif de la cotisation AT/MP aux employeurs publics. Référentiel : quel contenu, méthodologie, utilité ?

CFTC : Employeur qui doit être sanctionné quant il y a atteinte à la santé. Manque de lisibilité sur les métiers. Pénibilité du travail ? Il faut réparer et prévenir, mutualiser les moyens sur la plan local, départemental, régional. La RGPP doit avoir une ligne travail santé. Donnez-nous des chiffres sur le DUE.

CFDT : Focus sur le psychosocial, les TMS qui cache l'essentiel. Besoin d'engagement, d'objectifs et de moyens. Il faut une vraie délégation de pouvoir auprès des acteurs.

Docteur Vignalou (ministère des finances) Une sous-évaluation claire des éléments. La formation est un outil fondamental. Besoin d'un état des lieux plutôt que d'un référentiel. S'il n'y a pas d'injonction à faire, on restera dans les balbutiements.

Réponse DGAFP

Sous sensibilisation, effectivement comprendre formation et information.
Pas de hiérarchie entre les risques, juste une identification de gros paquets.
Besoin de rajouter un paragraphe sur la prévention de l'ensemble des risques.
Hiérarchie des populations, juste de exemples parlants mais une approche générale.
Nécessité d'une démarche descendante et remontante, arriver à trouver l'équilibre.
Remuscler les compétences des CHSCT, une approche du terrain est nécessaire.
Avoir des éléments méthodologiques.

* *

*

2^{ème} mesure : les TMS et propositions ministérielles

Evaluer les risques liés aux TMS, définir les méthodes et actions de prévention. Identifier pour prévenir. Pluridisciplinarité.

CGT : Toujours rien sur le travail réel ! Les TMS sont ce qui ne peut plus se cacher dans les pays européens parce qu'elles explosent de partout. L'Europe ne va tarder à légiférer et nous espérons une directive. Il n'y aura pas d'identification possible sans les premiers concernés, les salariés et d'action possible sans changer le travail.

Travail réel, cela veut dire aussi environnement de travail. Il faut changer les critères des achats relatifs aux coûts, les matériels sont souvent inadaptés, comme les locaux.

CFDT : Pas de reconnaissance de MP pour les TMS et une méconnaissance totale. Nous sommes d'accord avec la CGT.

UNSA : Nous sommes d'accord avec la CGT. Qui sont les acteurs ? Comment interviennent-ils ? Pour arriver à quoi ?

Solidaires : Il faut partir des situations concrètes de travail.

FSU : Il faut commencer dès l'enfance, avec le poids du matériel scolaire.

Réponse DGAFP

Les TMS ont moins émergé dans les consciences que les risques psychosociaux. Il faut entreprendre une politique dynamique avec les acteurs de la prévention.

* *

*

3^{ème} mesure : le suivi médical post professionnel des risques différés et propositions ministérielles

Un droit au suivi médical post professionnel au bénéfice des agents de l'Etat ayant quitté l'administration, exposés à l'amiante.

Bénéficiaires : fonctionnaires, non titulaires et ouvriers de l'Etat, n'étant plus en fonction et exposés de manière active à l'amiante, ayant exercé des activités impliquant un contact avec l'amiante.

CGT : Pour la CGT, « développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel » ne peut se résumer aux items abordés.

Nous voulons en particulier souligner le déficit d'information :

- 1 des personnels concernant leur exposition à des risques professionnels tout au long de leur carrière ;
- 2 mais aussi de l'administration qui se révèle souvent incapable de collecter, de conserver et de valoriser les informations concernant ces expositions.

C'est sans doute une des raisons du petit nombre de reconnaissance de maladies professionnelles en regard du nombre de dossiers constitués par les agents.

Exemple de l'amiante.

Sur la connaissance du danger

La loi fait obligation à tous les employeurs de procéder à la constitution d'un DTA constitué d'une fiche récapitulative ainsi qu'un dossier descriptif plus complet. **Combien de sites des fonctions publiques n'ont toujours pas, à cette date, réalisé leur diagnostic amiante ?**

L'enquête statistique qui devait l'évaluer a sombré face à la mauvaise volonté des administrations concernées.

Ainsi des milliers de fonctionnaires et agents de l'État, d'usagers, d'élèves, de salariés d'entreprises privées intervenant dans les locaux sont exposés à l'amiante sans que quiconque s'en soucie !

Même lorsque le DTA existe, il reste souvent totalement confidentiel, les responsables administratifs refusant encore, malgré les textes réglementaires, de le communiquer aux représentants du personnel. La signalétique des matériaux amiantés par le référentiel édité par l'INRS est très exceptionnelle. Pourtant, les rares études effectuées pour évaluer le nombre de bâtiments publics amiantés montrent qu'il ne s'agit pas d'une présence marginale, tant s'en faut.

Quel sens aurait donc l'élaboration d'un DU d'où un tel risque serait absent par ignorance, ou défaut d'information ?

Sur les risques et expositions

Sur le domaine de l'amiante, où pourtant la documentation ne fait pas défaut, nous constatons que la sous-évaluation des risques et des expositions par les directions est une règle quasi-générale. Il n'y a, à ce jour, que quelques milliers d'agents de l'État qui sont considérés comme ayant subi une exposition de type professionnel. On en comptait par exemple 3 000 pour 160 000 agents du périmètre Finances alors même que les agents Finances exposés dans le Tripode Beaulieu à Nantes sont près d'un millier. La sous-évaluation est patente. D'autant plus que les parcours professionnels des agents ont pu se dérouler dans des emplois différents, sur des sites différents, dont un nombre important n'existe plus ou n'a pas l'objet d'un diagnostic amiante.

Pour la CGT, tous les personnels qui sont intervenus sur des matériaux amiantés doivent naturellement être recensés, bénéficier d'un certificat d'exposition et bénéficier d'un suivi médical professionnel et post-professionnel digne de ce nom, c'est à dire un scanner triennal et de mesurages de capacité respiratoire réguliers. Mais les Fonctions Publiques doivent enregistrer dans cette catégorie les personnels exposés dans des conditions exceptionnelles comme Jussieu, le Tripode à Nantes, le CHU de Caen et d'autres sites où les conditions d'exposition ont été -et restent parfois encore- particulièrement intenses.

Enfin, on ne peut parler de reconnaissance d'exposition sans évoquer les questions de réparation.

Les processus actuels relèvent du parcours du combattant pour les agents malades et leurs familles, et sont très défavorables aux agents de l'État. Est-il encore concevable que deux agents exposés à l'amiante sur un même site, l'un fonctionnaire, l'autre contractuel, ne suivent pas les mêmes procédures de reconnaissance, ne bénéficient pas des mêmes réparations puisque l'ACAATA est refusée aux fonctionnaires ? Comme la CGT, le Médiateur de la République a attiré à plusieurs reprises l'attention du gouvernement sur cette question, sans réponse à ce jour. Au travers de l'exemple de l'amiante, nous voulons illustrer la problématique que défend la CGT : celle d'une traçabilité des ambiances de travail, qui peuvent d'ailleurs concerner plusieurs types de dangers, de risques et d'expositions : CMR, TMS ou risques psycho-sociaux peuvent se cumuler dans une carrière d'agent. C'est pour cela que la CGT se bat pour que les Fonctions publiques proposent une vie au travail réconciliée avec les exigences de protection de la santé et aussi avec la satisfaction de ses usagers.

FO : Faire appliquer la réglementation du privé comme du public.

Solidaires : In faut intégrer l'ensemble des risques différés. Pas de limitation à la Fonction publique de l'Etat. Toutes les expositions sont à considérer.

FSU : Informer ceux qui ont été susceptibles d'être exposés. Ne pas limiter l'information. Nouvelle injonction à faire pour que l'information circule. Question de ceux qui sont déjà partis, comment faire pour les retrouver ?

CFDT : Nécessité d'une visite médicale avant le départ en retraite.

CFTC : Avoir un bilan amiante de réalisé.

CGT : L'attestation d'exposition doit être délivrée d'office. Cela pose la question des moyens de la médecine du travail, qui va assurer le suivi pro et post professionnel ? Le travail de nuit est cancérigène. Donc, les personnels qui travaillent de nuit sont à suivre.

Des mesures radicales ont été prises contre le tabac en milieu professionnel et on ne pourrait pas le faire pour l'amiante ? La Fonction publique est en dehors de l'épidémiologie ! Ce serait pourtant simple à mettre en œuvre. Il faut avancer avec des mesures fortes sur les CMR et l'amiante.

FSU : une brochure amiante du ministère de l'Education nationale, on peut dire bravo.

Réponse DGAFP

Les risques différés constituent bien un ensemble, une approche commune aux risques dans la Fonction publique. Il faut remuscler la présentation du document pour une prise en compte de tous les risques, de l'origine à la post profession.

Le suivi post professionnel a un axe sur l'amiante et il faut une information plus large pour les autres risques.

* *

*

4^{ème} mesure : le DUE et propositions ministérielles

Une feuille de route en matière de prévention des risques répondant à 3 principes : traçabilité, effectivité, transparence.

Proposition d'achèvement de la mise en place généralisée du DUE d'ici le 31 décembre 2009.

UNSA : Il faut dire « devra être achevée » au 31 décembre et pas « sera ».

CFDT : C'est illégal. Il n'y a pas de délais à donner. Le DUE n'est de plus qu'une étape, une dynamique qui doit s'inscrire dans la durée.

FSU : DUE compliqué et difficile à mettre en œuvre malgré les injonctions. Il faut dire comment on s'en sert. Manque d'ACMO.

CGT : Lenteur malgré les obligations réglementaires depuis 2001 pour le privé et 2002 dans la Fonction publique. L'artisanat a respecté ses délais malgré ses moyens et l'Etat ne pourrait pas ?? Il faut rappeler à l'employeur public qu'il relève du droit commun. Un projet de décret à venir, par la DRT, pour obligation d'afficher les informations sur les lieux de travail concernant le DUE. Pas d'approche globale à avoir mais inscrire les outils, les moyens, la démarche pour la prévention des risques professionnels. Notre introduction est venue fortement sur la traçabilité. Le rapport Lejeune de l'IGAS insiste sur la traçabilité des AT/MP. Il faut identifier les liens suivis médicaux et AT/MP, réfléchir transversalement.

FO : Le DUE, surtout une histoire de moyens.

Solidaires : une vision ambitieuse du DUE. Evaluer les directions en fonction de leur performance en politique de santé au travail. Question du handicap à évoquer dans les négociations.

CGT : Il est beaucoup question de l'absence de culture en santé travail dans la Fonction publique. Or, la culture ne tombe pas du ciel, elle est générée par l'application du droit !

Réponse DGAFP

Des séances de travail supplémentaires seront nécessaires, après décembre, date définie butoir pour les négociations. Un rappel des obligations légales s'imposent. Il faut essayer d'insérer la question du handicap. Un calendrier sera donné pour la suite des travaux.

* *

*

Notre appréciation, quelques éléments d'analyse de cette séance

En intervenant la première, la CGT a donné le ton et fait monter le niveau des exigences.

Personne ne s'est inscrit en faux face à tout ce que l'on a pu dire, les soutiens ont été nombreux (accords avec nos propos), de la part des autres organisations.

Les autres organisations sont assez pauvres en propositions, comme nous l'avions initialement constaté (faiblesse de la réflexion collective).

Autant ce sont les secrétaires généraux qui ont d'abord siégé, autant là, les organisations avaient envoyé leurs « spécialistes » (ceux siégeant en CTN, FIPH).

On sent chez la DGAFP la volonté de parvenir à un accord, en se prévalant d'avoir intégré les propositions faites pendant les négociations, particulièrement par la CGT. Nous sommes perçus comme étant très avancés sur l'ensemble des sujets abordés, interlocuteurs plus que sérieux, les mettant aussi en difficulté.

Les propositions ministérielles tournent, comme nous l'avons écrit et dit, sur la gestion du risque, et non sur la volonté de donner les outils d'une réelle prévention.

Il ne s'agit pas de négociations mais de prise de température. Une proposition, un tour de table, une réponse laconique.

Communiqué de presse

Les négociations « santé au travail, emploi des seniors » qui se sont ouvertes le 15 juillet dans toute la Fonction publique (Etat, hospitalière, territoriale) vont connaître une nouvelle séance d'importance, ce jeudi 16 octobre, centrée sur la question du « développement de la connaissance des dangers, risques et expositions en milieu professionnel ».

Pour plus de 5 millions de personnels, celles-ci sont lourdes d'enjeux puisqu'ils vivent en permanence, le silence organisé autour de leur travail et de ses pénibilités, dans le déni de l'adaptation du travail à l'homme, de leur santé au travail.

En effet, en matière d'obligation de résultat et de moyens, l'Etat, juge et partie, ignore la loi et assure sa propre impunité. D'autre part, avec le recul de la santé publique, avec les mutations du travail, des missions dans le prolongement de celles du rôle et place de l'État, dans un contexte de déréglementation, des nouvelles organisations du travail, déshumanisantes et uniformisées, ces personnels sont en première ligne.

C'est ainsi que tous les indicateurs sont faussés, notamment celui des AT/MP. C'est ce que soulignait, déjà en son temps, le rapport de la Cour des Comptes (2004), celui de l'Insee/Igas (2005).....

Pour la CGT Fonction publique, une véritable volonté politique d'améliorer la prévention se mesure aux moyens consentis à ce qui constitue ou pas une vraie priorité. Il s'agit donc de sortir du silence et du déni, de donner aux meilleurs spécialistes du travail que sont les salariés et à leurs représentants, les outils pour connaître, anticiper, agir sur le travail réel, tout en contraignant l'Etat employeur à respecter ses obligations. Bref, il s'agit d'obtenir les outils de la prévention, de la reconnaissance, de la réparation, en place de ceux de la gestion du risque comme aléa de production du travail.

Cela passe par une traçabilité effective des statistiques, de l'évaluation des risques, du suivi pro et post professionnel, de la mémoire des atmosphères de travail et pénibilités. Ce sont ces enjeux et propositions là que la CGT Fonction publique portera le 16.