



16^e Matinale

9 décembre 2021

Section Ville de Rennes / Rennes Métropole / CCAS

Usure professionnelle – pénibilité : une fatalité ?

Nous avons déjà organisé une matinale sur ce sujet en 2019. Il nous semblait important de refaire le point en cette fin d'année car, du côté de nos collectivités, les choses évoluent, du côté de la DRH mais aussi de certaines directions opérationnelles, plutôt positivement, même si le chemin est encore très long.

La prévention et prise en compte de la pénibilité et l'usure professionnelle est au cœur de l'ADN de la CFDT. Ex :

1984 : loi Auroux avec la création des CHSCT dont on verra le rôle important autour de ces questions.

2003 : carrière longue et catégorie active dans le cadre de la loi sur les retraites, confirmées dans la loi retraite de 2010.

2015 : compte professionnel de pénibilité pour le privé

2017 : compte personnel de pénibilité (moins favorable que le compte professionnel) et mise en place du CPF dans le cadre de la loi travail

Avec l'allongement des carrières du fait du recul de l'âge de la retraite, des conditions de travail de plus en plus difficiles du fait d'un rythme toujours plus soutenu et des métiers qui évoluent fortement sans accompagnement systématique, une nouvelle approche, plus axée sur la prévention et le long terme est nécessaire.

TMS, risques psychosociaux, adaptations des postes, dispositifs de reconversion, mobilité accompagnée, tous ces termes nébuleux pour la plupart, ne sont connus et parfois compris trop tardivement et uniquement par ceux et celles qui les subissent et les services RH.

C'est aussi une préoccupation de notre employeur car cela lui coûte cher, pour compenser l'absentéisme lié, et crée notamment des problèmes de recrutement (métiers d'aide à la personne, services techniques, ...) et d'organisation du travail.

Cette 16^e matinale reprend donc les clés du succès des précédentes : va-et-vient entre informations, échanges et débats pour nous permettre d'arriver en face de l'employeur avec des propositions concrètes et cohérentes, en phase avec le quotidien des agents et vous permettre d'être acteur de votre carrière et évolution pro et de faire valoir vos droits.

1. Usure professionnelle – pénibilité : de quoi parle-t-on ? Qui est concerné ?

Quelques définitions et le cadre réglementaire.

Usure professionnelle :

L'usure professionnelle est un phénomène d'altération de la santé dû au travail qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement. C'est un processus qui s'installe dans le temps, en fonction des parcours professionnels des salariés, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés. Au-delà des problèmes de santé, l'usure peut être associée, pour les salariés concernés, à un essoufflement professionnel voire à une dégradation de l'employabilité. Pour les entreprises, elle se traduit par de l'absentéisme, des perturbations de la production, des problèmes de qualité...L'organisation, le système de management, les conditions d'emploi et de travail peuvent être en cause dans l'apparition et le développement de l'usure au travail. En agissant sur ces dimensions, les entreprises ont un rôle à jouer pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur santé et de leur parcours professionnel. (ARACT Auvergne Rhône Alpes)

Pénibilité :

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail, la pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre dans l'entreprise.

En 2011, 10 facteurs ont été définis et inscrits dans le code du travail.

- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- le travail de nuit
- le travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif
- le bruit ;
- les températures extrêmes ;

Ces 6 premières permettent d'acquérir des points sur le compte pénibilité

- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;

Les évolutions réglementaires

Le CITIS ou Congé pour Invalidité **Temporaire Imputable au Service** est mis en place depuis le printemps 2019. L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a mis en place, dans un article 10, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) que l'on retrouve désormais à l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Les modalités de ce congé ont été précisées par le décret n°2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.

C'est le nouveau dispositif suite à accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle. Il donne de nouvelles obligations en terme de délais de traitement aux employeurs.

Les RPS (risques psychosociaux) sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

L'accord-cadre du 22 octobre 2013

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans d'action reposeront sur une phase de diagnostic associant les agents et qui devra intégrer les DUERP.

Le CHSCT sera associé à chaque étape de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan d'action. Des formations spécifiques à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents exerçant des fonctions en matière de prévention seront organisées, ainsi que des formations de sensibilisation à l'attention des agents.

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

Le compte pénibilité / retraite est très lié au texte de 2014 sur la définition de la pénibilité. Ce compte s'appelle dorénavant "compte prévention" en remplacement du "compte prévention pénibilité". Grâce aux indicateurs de la définition de la pénibilité, il est possible d'abonder le compte prévention. Les agents de la fonction publique ne sont pas concernés par le compte prévention. Néanmoins, il y a une obligation pour l'employeur de fournir au départ de l'agent une "fiche pénibilité" qui permet de retracer à quels risques l'agent a été exposé durant sa carrière afin de permettre à l'agent de faire valoir des droits, notamment en cas d'apparition de maladie professionnelle plusieurs années après l'exposition (on pense ici à l'exposition à l'amiante). Pour la retraite, les agents de la fonction publique sont dits en catégorie active ou catégorie sédentaire. Les métiers relevant de la catégorie active sont peu nombreux et permettent à l'agent de partir de manière anticipée en retraite, en fonction du nombre de trimestres cotisés. Dans nos collectivités, cela concerne les policiers municipaux, les aides-soignants, les infirmiers restés en catégorie B, les égoutiers.

La période de préparation au reclassement

Entrée en vigueur depuis le 8 mars 2019, la période de préparation au reclassement doit permettre d'apporter des réponses aux employeurs et aux agents pour faciliter la transition professionnelle vers le reclassement. Elle permet de préparer, voire de qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle constitue une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle.

La PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Ces périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Elle prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Elle peut être prolongée de trois mois.

Concrètement, ce nouveau droit vise à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre pleinement acteur de sa reconversion.

C'est ce qui est plus ou moins appliqué dans nos 3 collectivités depuis la mise en place de la charte de la reconversion.

La loi de transformation et de modernisation de la fonction publique, adoptée en août 2019

Elle vient également impacter la prévention et le traitement de l'usure professionnelle et de la pénibilité.

Du CT – CHSCT au CST- FSSSCT

Tout d'abord, en venant modifier profondément les instances de dialogue social : fusion des comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en un comité social territorial (CST). Pour les collectivités de plus de 300 agents, une formation spéciale conditions de travail : la FSSSCT (Formation Spéciale Sécurité, Santé et Conditions de Travail) se mettra en place, néanmoins il en résulte que les élus de cette formation seront issus des élus du CST pour partie.

Meilleur accès à la formation ou bilan de compétences pendant l'arrêt

Ensuite, en ouvrant la possibilité aux agents en arrêt de travail de faire une formation ou un bilan de compétences durant la période d'arrêt afin d'anticiper la reprise du travail à un poste peut-être plus adapté à la santé des agents. Le décret est toujours en attente.

Révision du temps partiel thérapeutique.

Un décret du 8 novembre 2021 et applicable dès à présent modifie les conditions d'application du temps partiel thérapeutique : **il faut fournir une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique et un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions. Le médecin du travail est seulement informé du processus.** En cas de demande de prolongation au-delà d'une période totale de 3 mois : L'autorité territoriale fait procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'intéressé, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie. Le médecin agréé rend un avis sur la demande de prolongation au regard : de sa justification médicale, de la quotité de travail sollicitée, de la durée de travail à temps partiel pour raison thérapeutique demandée. Le conseil médical peut être saisi pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé rendues. Si le conseil médical a émis un avis défavorable, l'autorité territoriale peut rejeter la demande de prolongation ou mettre fin à la période de travail à temps partiel pour raison thérapeutique.

Il n'y a plus besoin d'être en arrêt pour bénéficier d'un mi-temps thérapeutique.

Ce texte crée également un entretien de carrière pour les agents qui occupent des postes présentant des risques d'usure professionnelle. Les modalités seront précisées dans un décret à venir du conseil d'état.

Enfin, cette loi a permis la parution de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la protection sociale complémentaire qui entre en vigueur au 1er janvier 2022. Pour les collectivités, le caractère obligatoire de la participation à la prévoyance est prévu au 1er janvier 2025 à hauteur minimum de 20% et pour la complémentaire santé au 1er janvier 2026 avec une participation minimum de 50%. Cette ordonnance prévoit également la possibilité de contrats groupes tant pour la prévoyance que pour la complémentaire santé.

2. Dans nos collectivités, quels sont les interlocuteurs ?

Les acteurs : SQVP, la DRH, les chargées RH, le CHSCT et les salariés eux-mêmes.

Le service qualité de vie professionnelle SQVP a été créé lors du comité technique du 21 juin 2019.

L'objectif de la collectivité est de regrouper tous les acteurs intervenant auprès des salariés pour la préservation de la santé et des risques professionnels, le suivi, l'accompagnement.

Il regroupe le service santé au travail (SST), la mission prévention, la mission accompagnement et l'unité longue maladie, arrêt de travail et maladies professionnelles.

Le Service santé au travail (SST)

Il se compose aujourd'hui de 2 médecins, 3 infirmières et 3 assistantes.

Le SST est votre interlocuteur pour les demandes de RQTH, protections auditives, ½ temps thérapeutiques à l'issue d'un congé de maladie, aménagement des postes de travail en lien avec l'infirmière, la psychologue ergonomiste...

La mission prévention : elle se compose aujourd'hui d'une responsable et de 4 préventeurs répartis sur les différents services de nos collectivités. Enquêtes suite accident, évaluation des risques sur postes de travail, ...

La mission accompagnement : elle se compose aujourd'hui d'une responsable, de 3 psychologues et de 2 assistantes sociales.

Unité longue maladie, arrêt de travail et maladies professionnelles : elle se compose d'une responsable et de 5 assistantes.

A la DRH :

Les chargés RH sont les interlocuteurs pour les situations individuelles voire collectives.

La mission Parcours Professionnels

Un responsable, une assistante et 2 conseillères en évolution professionnelle. Une chargée de mission handicap (FIPH)

Le CHSCT :

Il est composé de membres du collège employeur, du collège salarié (émanation du comité technique, ils sont mandatés par l'organisation syndicale).

Son rôle : Veiller, contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents des collectivités. Il a un rôle d'information, de préconisation, d'impulsion auprès des salariés et de l'employeur.

Secrétariat du CHSCT

3 réunions plénières par an pour évoquer des sujets transversaux qui concernent l'ensemble des agents des collectivités : exemple : le bilan de la réalisation de l'évaluation des risques, le bilan des accidents du travail, bilan des agressions, le bilan d'activité de l'année, le bilan des contrôles alcoolémie, la liste des assistants de préventions, les annotations des registres santé et sécurité, les formations sécurité, la reconversion, le bilan annuel des médecins du travail, bilan des groupes de travail...

Des réunions restreintes : Il s'agit de traiter des sujets spécifiques : Création ou restructuration de locaux, les TMS : troubles musculo squelettiques, les RPS : risques psycho sociaux, l'amiante, le risque alcool...

Les EPI : les équipements de protection individuels concernent les vêtements de travail, les chaussures de sécurité, les gants, les casques, es lunettes, les bouchons d'oreilles...Chaque agent en fonction du métier exercé doit porter ses équipements de sécurité, ils lui sont fournis à sa prise de poste. Il peut aussi en faire la demande lorsqu'une aucune dotation spécifique n'est prévue ; exemple : bouchons d'oreilles pour les agents travaillant en crèche.

Les registres de sécurité : obligatoires dans chaque service, il doit comporter le nom des occupants des locaux, les référents de sécurité. Les agents peuvent y inscrire leurs observations et/ou suggestions pour faire état de dysfonctionnements relatifs aux équipements, à l'organisation du travail et aux risques psycho-sociaux. Le registre doit être mis à jour régulièrement.

Les assistants de prévention : agents désignés dans les services d'assurer la prévention des risques dans les services, de faire le lien avec la SQVP, il est votre premier interlocuteur en cas de problème, participe à l'évaluation des risques...Ils sont souvent méconnus de leurs collègues. N'hésitez pas à les solliciter.

Vos encadrants ont aussi leur rôle à jouer.

Et bien sûr, autres interlocuteurs privilégiés : la CFDT.

3. Dans nos collectivités, quels sont les leviers existants ?

La reconnaissance de la pénibilité au travail

- ✓ Le RIFSEEP : des sujétions depuis 2018
- ✓ Un nouveau système de cotation – critères, depuis juin 2021 qui ne reconnaît pas assez de métiers (voir annexe)
- ✓ La RQTH : des droits à faire valoir (voir annexe)

Agir sur les conditions de travail pour éviter la pénibilité

- ✓ Aménagements de postes et matériel adapté

C'est le médecin du travail l'interlocuteur indispensable pour ces questions. La CFDT demande des aménagements de postes réalistes, qui ne reposent pas trop sur la solidarité des collègues et qui restent intéressants.

- ✓ Organisation du travail

La CFDT demande par exemple plus de polyvalence dans les fiches de poste pour lutter contre les TMS.

- ✓ Agir sur la charge de travail

La CFDT a obtenu une expertise extérieure sur ce sujet. Un diagnostic partagé, au printemps 2022, avec les agents et les syndicats servira de base à la mise en place d'un plan d'actions à partir de septembre 2022.

- ✓ Sensibilisation, communication, formation des encadrants.

- ✓ Une nouvelle stratégie SQVP

Pour mettre en place de véritables plans de prévention efficaces et priorités avec la prise en compte des RPS. Longtemps demandé par la CFDT, celle-ci sera vigilante à ce que les moyens à la hauteur des enjeux soient bien mis en œuvre.

Agir sur l'aménagement du temps de travail

Les négociations sur le temps de travail (1607h) ont permis d'obtenir des avancées sur :

- ✓ Réduction du temps pour les métiers les plus pénibles

Pour la CFDT, la liste des 11 métiers les plus pénibles est trop réduite (voir annexe)

- ✓ Aménagements de fin de carrière

2 jours supplémentaires pour les agents de plus de 57 ans exerçant l'un des 11 métiers les plus pénibles. La CFDT demande davantage pour les agents exerçant un autre métier pénible.

- ✓ Engagement à améliorer les conditions de travail lors des révisions d'OTT

Agir sur la formation

- ✓ Formations liées à la prévention

Constituent un axe du Plan pluriannuel de développement des compétences (PPDC)

- ✓ Appel à projets formation personnelle

Avec la mise en place de critères favorisant notamment les agents en situation d'usure professionnelle

- ✓ Compte personnel de formation (CPF)

La CFDT juge insuffisantes les possibilités d'utiliser le CPF pour faire des journées d'immersion, préparer des VAE, ...

- ✓ La CFDT demande d'augmenter les enveloppes financières pour le remplacement des agents qui partent en formation, notamment pour les métiers d'aide à la personne.

Reconversion, mobilité et droit à la seconde carrière

Mobilité subie et reconversion : une remise à plat des dispositifs en cours

Mobilité choisie : des dispositifs collectifs à renouveler et pas d'accompagnement individuel

- ➔ La CFDT demande un meilleur accompagnement dans la construction du projet professionnel en amont de la situation d'inaptitude ou de mobilité contrainte et plus de transparence.
- ➔ Les agents doivent être mieux accompagnés par les services, notamment pour tout ce qui concerne les instances médicales, les situations administratives (CLD, CLM, maladies professionnelles ,...) et les incidences sur le salaire

Conclusion

La nécessité d'être informé, d'être accompagné par une organisation syndicale qui connaît les dispositifs

Ce sont les conditions de travail qui abiment la santé, qui réduisent l'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé. La société, l'employeur doivent prendre leurs responsabilités.

C'est un combat collectif, long mais qui porte ses fruits. Cela reste une priorité de la CFDT.

Confédération Française Démocratique du Travail
8, place de Torigné – CS 93111 – 35031 RENNES Cedex

02 23 62 24 61 - cfdt@rennesmetropole.fr



[@CfdtRennes](https://twitter.com/CfdtRennes)



[/CfdtRennesMetropole/](https://www.facebook.com/CfdtRennesMetropole/)

www.cfdtrennes.com