

# REPÈRE PÉNIBILITÉ FONCTION PUBLIQUE

**La CGT revendique une reconnaissance collective de la pénibilité, dans le public comme dans le privé.**

Les employeurs ont l'obligation réglementaire de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.

La question de la pénibilité au travail comporte plusieurs aspects : une grande partie de la pénibilité au travail, qui agit directement sur l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs, est directement issue des mauvaises conditions physiques du travail et de son intensification. Cependant, d'autres formes de pénibilité, notamment les risques psychosociaux (RPS), viennent interagir avec la santé physique, mentale et sociale des agent-e-s. Des négociations « conditions de vie au travail » sont en cours, avec un volet sur la prévention des RPS. L'employeur doit prendre des mesures pour les supprimer en agissant directement sur les conditions de l'exercice des missions ainsi que sur leur organisation.

**Il existe des fonctionnements dans l'organisation du travail, qui augmentent les facteurs de pénibilité, qui ne peuvent être évités, réduits ou supprimés. Ceux-ci doivent relever d'une compensation ou de la réparation de la pénibilité. Il en est de même pour certaines missions de service public.**

## ► Propositions CGT pour la Fonction publique :

### ■ PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- Liste des postes et des corps ou cadres d'emploi avec facteurs de pénibilité.

- Respect de la réglementation dans le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques).
- Visite médicale et suivi médical renforcés pour les actifs et les retraités.
- Réduction du temps de travail réduisant l'exposition aux facteurs de pénibilité comme pour le travail de nuit.
- Obligation des employeurs FPH et FPT de déclarer les accidents de service ou maladies professionnelles avec la fiche *Prorisq* créée par la CNRACL.
- Documents de suivi des facteurs d'exposition par corps, cadre d'emplois (logique de service actif).
- Étude sur l'usure prématurée par corps et cadre d'emplois, en intégrant l'espérance de vie en bonne santé des travailleuses et travailleurs.
- Saisie des Formations Spécialisées n°2 (statistiques) et 4 (conditions de travail) du CCFP pour étude des facteurs de pénibilité et à tous les niveaux ministériels, interministériels, établissements, collectivités locales. Bilan et évaluation des mesures de préventions mises en œuvre : *épidémiologie, statistiques, données sexuées, etc.*
- Mobilité choisie et reclassement des agents qui le souhaitent.
- Anticipation et/ou création de l'aménagement du travail, en particulier sur la fin de carrière, sans substitution du droit au départ anticipé.
- Possibilité de départ progressif sans perte des avantages acquis.

## ■ COMPENSATION OU RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ

**La CGT revendique, pour l'ensemble des travailleurs exposés aux facteurs de pénibilité, du privé comme du public, la reconnaissance basée sur le principe des départs anticipés, comme pour le service actif dans la Fonction publique.**

La définition de la pénibilité ne se résume pas à une espérance de vie réduite. Elle tient compte des conséquences de l'exposition, de leur caractère durable et irréversible, de la diminution de l'espérance de vie sans incapacité, de la morbidité plus élevée et des atteintes à l'intégrité physique et psychique.

**La pénibilité doit rester attachée à une définition collective, statutaire et réglementaire à partir de l'activité, c'est-à-dire le travail réel.**

### Les 3 catégories et les 12 critères

#### de la pénibilité de la CGT :

**Ils donnent un contenu précis aux « risques particuliers et fatigues exceptionnelles » qui fondent le service actif actuel.**

#### I - Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations

#### II - Environnement agressif

- 1/ Exposition à des produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
- 2/ Exposition aux poussières et fumées
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Les rayonnements ionisants

#### III - Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé : alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975. Le travail posté en discontinu - Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents

4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

#### IV - Dangerosité

- 1) Exposition à des risques de contamination biologique
- 2) Risques d'agressions physiques et psychiques
- 3) Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies,...)

Le départ anticipé doit être maintenu 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite, soit 55 ans pour la CGT, ainsi que les situations antérieures plus favorables (départ à 50 ans des policiers ayant 25 ans de carrière, agents de traitement des collectes, égoutiers, sapeurs-pompiers, etc.). Pour que ce départ anticipé soit réel, avec une retraite complète, l'exposition à un ou plusieurs des 12 critères doit donner lieu à une bonification d'un trimestre par année d'exposition, pour permettre un exercice réel du départ anticipé.

L'insalubrité, les mauvaises conditions de travail auxquelles doivent faire face les agents exerçant le traitement, la collecte des ordures ménagères, l'activité dans les réseaux souterrains, imposent un dispositif renforcé de reconnaissance de la pénibilité. Le milieu professionnel dans lequel les agents exercent leur mission est à l'origine de la dégradation importante de leur santé physique, mentale et sociale.

La condition de durée de 17 ans (15 ans pour la CGT) pour bénéficier du dispositif de reconnaissance de la pénibilité est contradictoire aux principes de prévention des risques professionnels et dédouane l'employeur de son obligation de sécurité, de résultat. Il est nécessaire d'articuler le service actif avec la nécessité de la prévention et avec le compte pénibilité des salariés intégrant la Fonction publique. La CGT revendique que l'âge d'ouverture des droits et la limite d'âge diminuent du nombre de trimestres de bonification obtenus avant l'acquisition de la condition de durée (un trimestre par an avant 17 ans).

Le bénéfice du service actif doit être lié aux missions du corps ou du cadre d'emploi, telles que définies par son statut particulier. C'est la position statutaire et réglementaire, et non l'exposition suivie individuellement, qui le détermine et qui garantit la responsabilité de l'employeur.

Tout agent doit conserver son droit au départ anticipé, quelle que soit sa carrière.