



# PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**La présentation du rapport pénibilité a été faite aux organisations syndicales le 6 juin 2016 par l'IGA (Inspection Générale de l'Administration)**

Ce rapport se compose de constats et de préconisations qui rejoignent ceux déjà énoncés depuis longtemps par les O.S. :

- Une médecine de prévention en difficulté avec comme seule solution trouvée à ce jour de prolonger la carrière des médecins jusqu'à 73 ans !
- Une absence de contrôle des ministères par la DGAFP liée à une mission RH mal définie et sans moyens.
- Un manque de visibilité de nombreuses collectivités et d'établissements publics de santé et des contrôles inexistantes de la DGCL et de la DGOS.
- L'obligation, depuis 2001, des employeurs d'établir un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et des fiches individuelles d'exposition aux risques qui n'est pas respectée.

Afin d'établir une cartographie des métiers, des fonctions et situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques professionnels, chaque employeur doit établir un DUERP.

Ce document sera présenté au CHSCT qui vérifiera que chaque salarié est bien pris en compte.

Une fiche individuelle d'exposition sera renseignée par le service RH et présentée à l'agent lors de l'entretien annuel d'évaluation.

En parallèle, l'enquête SUMER 2016-2017 SUMER « surveillance médicale des expositions aux risques professionnels », réalisée par la DARES en lien avec l'Inspection médicale du travail (DGT) fait suite aux précédentes (1987, 1994 et 2003).

Le CHSCT et le médecin du travail pourront s'en servir pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques et de la fiche d'exposition.



**FONCTIONS  
PUBLIQUES**

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. L'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

L'objectif est de permettre de définir des actions prioritaires de prévention et de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions pour tous les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail, d'alimenter la réflexion sur les politiques de prévention et les politiques de recherche.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont dans une démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail, cela a permis la mise en place du Plan Santé Travail 3 qui a pour ambition de mettre la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail, à rebours d'une vision centrée sur la réparation. Il remet le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions.

Le développement de la culture de prévention fait ainsi l'objet d'actions mobilisant les leviers essentiels que sont l'information, la formation, l'évaluation des risques et la conception des environnements de travail. L'objectif est son appropriation par tous les acteurs, appropriation fondée sur des actions concrètes à partir des situations de travail réelles, et non pas uniquement sur la mise en conformité avec la réglementation.

**La CFDT demande la mise en place d'un Plan Santé Travail dans la Fonction publique afin que les préconisations du rapport pénibilité et les demandes des organisations syndicales et des salariés permettent une meilleure prévention des risques dans les trois versants.**

La CFDT était représentée par Nadine Brucher, Laurence Menucci et Muriel Scappini, membres de la formation spécialisée pour l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail du Conseil Commun de la Fonction Publique.