



Note pénibilité CGT Fonction publique

Réunions des 14 et 25 novembre

Calendrier

Le 14 novembre a été lancée une concertation sur les conditions de vie au travail.

Elle s'articule sur 4 thèmes :

- pénibilité;
- qualité de vie au travail (pratiques managériales, conciliation des temps, expression des agents), complétant le travail du comité de suivi de l'accord RPS, à partir de février 2014;
- gestion des âges de la vie, (*6 séances*), après le cycle pénibilité, sans doute au 2^{ème} semestre;
- dispositifs et outils de la formation professionnelle tout au long de la vie, au 2^{ème} semestre, après le terme probable de la négociation sur la formation professionnelle.

Le cycle concertation puis négociation sur la pénibilité s'étale :

- pour la concertation de novembre 2013 à mars-avril 2014 en 6 séances ;
- pour la négociation au 2^{ème} trimestre 2014.

Suivant le contexte, la négociation se clôturera soit sur un protocole d'accord signé par les organisations syndicales, soit sur un relevé de conclusions engageant unilatéralement le gouvernement.

A) La concertation pénibilité

1) Une logique de marginalisation du volet réparation :

La réunion du 25 novembre avait pour objectif d'avancer sur la méthode de concertation (déclaration liminaire de la CGT en fin de note).

3 axes de travail sur « Prévention et prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique » :

- Axe 1 : Connaissance de la pénibilité
- Axe 2 : Prévention de la pénibilité
- Axe 3 : Accompagnement des agents exposés.

Pour la Dgafp, la difficulté est d'articuler individuel et collectif dans la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique.

Le service actif n'est pas remis en cause.

La Dgafp propose en guise d'accompagnement des agents de travailler sur le reclassement des agents inaptes, reprenant la logique de Sarkozy en 2010 : la réparation ne s'envisage qu'une fois le travailleur cassé.

L'UNSA et la CFDT se sont félicités d'un travail sur recensement des expositions et prévention, et on appelé de leurs vœux une réparation s'inspirant du compte pénibilité, sans toucher au service actif, ce qui n'est pas d'une grande clarté.

Un enjeu important de ce débat est la question des infirmières de catégorie A, qui ont perdu le service actif, alors que leurs collègues du secteur privé seront éligibles au compte-pénibilité.

2) Vers où nous amène une concertation dans ces conditions ?

La logique de la Fonction publique est de contourner le problème posé par le service actif, seul système de réparation de la pénibilité existant dans le public.

La Dgafp fixe à la prévention l'objectif d'éliminer l'exposition à la pénibilité dans la fonction publique. Or les contraintes de service public rendent obligatoire cette exposition pour des centaines de milliers d'agents : c'est un discours "hors sol".

Cette volonté de contournement a pour logique sous-jacente de privilégier :

- le recensement individuel de l'exposition à la pénibilité
- les dispositifs de temps partiel et d'aménagement de poste en fin de carrière,
- le reclassement après usure des agents,
- et de réunir les conditions d'une revendication d'un compte pénibilité dans la Fonction publique pour les agents n'ayant pas le service actif.

Il serait cohérent pour lui que le gouvernement considère le service actif comme un système en voie d'extinction :

- les agents partent de plus en plus tard en départ anticipé à mesure que la durée d'assurance augmente;
- la politique de pilotage arbitraire du service actif, le supprimant à l'occasion de réformes statutaires, a réussi à l'enlever aux infirmier-e-s de catégorie A, qui sont 250.000 au total (A et B) dans la Fonction publique. Actuellement les remises en cause de la catégorie active se multiplient sans évolution des textes.

Une option de remplacement progressif du service actif par un autre système, en s'appuyant sur le fait qu'il existe des pénibilités subies sans reconnaissance statutaire, et sur le fait que des salariés du privé devenant fonctionnaires ne voudront pas perdre leur compte pénibilité, est sans doute envisageable pour le gouvernement, voire certains syndicats.

S'engager dans une concertation, puis une négociation, sans avoir levé l'ambiguïté sur l'avenir du service actif comme système spécifique à la Fonction publique de reconnaissance de la pénibilité est très problématique.

B) La démarche de la CGT :

Les propositions de la CGT Fonction publique

La CGT Fonction publique a une démarche revendicative cohérente entre le public et le privé.

La détermination des critères de pénibilité, le recensement des expositions, leur élimination par la prévention, la réparation pour les travailleurs soumis aux expositions : c'est la même démarche dans le privé et le public.

Les mission de service public rendent impossible l'élimination de nombreuses expositions : ce qui justifie un système collectif par corps ou cadre d'emploi de réparation de la pénibilité et de la dangerosité.

C'est la seule vraie différence avec le privé : on sait que l'exposition ne peut pas disparaître pour de nombreux agents.

La CGT propose :

- de lier prévention et réparation : on élimine le plus possible d'exposition, on répare ce qu'on ne peut éliminer;
- donc de fonder dans les textes le service actif sur les mêmes critères de pénibilité que dans le privé, et de les compléter de la dangerosité;
- de mettre en place une procédure incontestable d'entrée et de sortie du service actif, embrassant détection, prévention et réparation de la pénibilité, sous le contrôle du CCFP, et du Conseil d'Etat ;
- de dépasser la condition de durée de 17 ans, en permettant à tout agent en service actif de conserver son droit à départ anticipé (1 trimestre par an) avant 17 ans d'exposition : ce qui donne sens à la prévention et à la reconversion, et permet de construire une reconnaissance réciproque entre service actif et compte pénibilité;
- d'harmoniser le service actif en terme de droit aux départ : un trimestre de bonification par an.
- de travailler à des dispositifs de temps partiel, de reconversion, de reclassement, sans aucune restriction, pour autant qu'ils ne soient pas conçus comme des armes contre le service actif.

Il est nécessaire d'obtenir une clarification des objectifs de la concertation puis négociation, à l'échelon politique de la Fonction publique.