

**LA CIRCULAIRE N°4 - 2013**  
**HYGIENE ET SECURITE**

**COMITE EXPERTS AMIANTE**  
**DU 24 AVRIL 2013**

**ORDRE DU JOUR :**

- *Première approche activités/métiers susceptibles d'être concernés par la pénibilité et examen des seuils de la pénibilité*
- *Examen du guide relatif au suivi post professionnel*

**Première approche activités/métiers susceptibles d'être concernés par la pénibilité et examen des seuils de la pénibilité**

Le II de l'article 60 de la loi N°2010-1330 du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a pour conséquence de soumettre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises à de nouvelles obligations de suivi des salariés et de prévention des risques liés à la pénibilité.

**Ce dispositif s'applique à la Fonction Publique d'Etat, donc à Bercy qui près de quatre ans plus tard ouvre enfin le dossier tout en étant précurseur en la matière !**

*Force Ouvrière a largement développé son opposition à cette loi et continue à revendiquer son abrogation.*

*Pour le sujet à l'ordre du jour de cette réunion, la loi prend en compte au strict minima la reconnaissance de la pénibilité des salariés au travail, bien loin des attentes et des besoins de ces derniers.*

10 facteurs de risques professionnels ont été reconnus (article D.4124-5 du Code du Travail) répartis en trois catégories :

**1 - Pénibilité physique :** manutentions manuelles de charges ; positions forcées des articulations (postures pénibles) ; vibrations mécaniques.

**2 - Contraintes liées à un environnement physique agressif :** agents chimiques dangereux (ACD) ; températures extrêmes ; bruit.

**3 - Contraintes liées à un certain rythme de travail :** travail de nuit ; travail en équipes alternantes ; travail répétitif.

Chaque Direction Générale devra recenser les agents exposés à ces facteurs de pénibilité, organiser la traçabilité (établir une fiche individuelle d'exposition) et mettre en place un **plan de prévention**. Les textes sont soit muets, soit flous quant à certains seuils de pénibilité. Il en est ainsi pour trois facteurs de risques qui devront faire l'objet de **discussions et de négociations au sein de chaque Direction Générale :**

- les manutentions manuelles de charges ;
- les températures extrêmes ;
- les postures pénibles.

La discussion se poursuivra lors du Groupe de Travail du CHSCT-M du 14 mai prochain, notamment concernant l'articulation du dispositif relatif à la pénibilité avec le dispositif d'évaluation et de prévention des risques professionnels (DUERP).

## **Examen du guide destiné aux services RH et aux Médecins de Prévention relatif au suivi post professionnel**

### **Le suivi médical post-professionnel :**

Les maladies liées aux expositions professionnelles, particulièrement celles liées aux substances cancérogènes (CMR), surviennent plusieurs dizaines d'années après l'exposition, le plus souvent quand les personnes atteintes ne sont plus en activité et ne relèvent plus du suivi médical assuré pendant la période d'activité professionnelle par la Médecine de Prévention. Face à ce constat, le législateur a instauré, en 1995, pour le régime général de la sécurité sociale, un dispositif de suivi médical post-professionnel piloté par la CPAM.

Les accords Santé Sécurité au Travail de 2009 Fonction Publique ont prévu l'organisation et la prise en charge du suivi post-professionnel dans la Fonction Publique qui se sont concrétisés par les **décrets n°2009-1546 et n°2009-1547**.

Une circulaire d'application de ces deux décrets du 18 mai 2010 a complété le dispositif.

La mise en place effective du suivi post-professionnel telle qu'elle est déclinée dans le guide est fondée sur la réglementation applicable mais prend également en compte l'évolution des pratiques en matière de suivi médical (notamment les recommandations de la Haute Autorité de Santé).

**Ce dispositif se substitue au précédent dispositif mis en place en 1996 au sein des Ministères Economiques et Financiers qui est précurseur en la matière.**

De nombreuses interrogations subsistent quant au périmètre du recensement et la manière de centraliser les informations concernant les agents pouvant avoir fait l'objet d'expositions. Une harmonisation des pratiques entre les Directions Générales, notamment sur le rythme du suivi médical et le type d'examen proposés est nécessaire.

Pour **FO Finances** un bilan des fiches et attestations d'exposition est indispensable de même que l'identification des agents toujours en activité, susceptibles d'avoir été exposés et des agents qui doivent bénéficier d'un suivi post-professionnel.

La question de savoir s'il faut constituer un fichier unique, ou par Direction Générale, destiné au suivi post-professionnel se pose encore. Le Président indique qu'il conviendra de vérifier ce qu'il est possible d'entreprendre en lien notamment avec le CSRH et le logiciel SIRHIUS. Il est précisé que l'intégration des données devra être planifiée.

Une note a été transmise aux Directions Générales concernant le bilan des fiches d'exposition et la détermination du périmètre de la pénibilité.

Les Médecins de Prévention et les services RH seront formés pour assurer l'efficacité du dispositif.

La fiche de liaison entre les services RH et les Médecins de Prévention devrait permettre de mettre en œuvre la **visite médicale préalable à la retraite**, conformément à ce qui est prévu dans le dispositif de suivi post-professionnel.

### **Le contenu du guide médico-administratif à destination des services RH et des Médecins de Prévention**

Le projet du guide est consacré à la traçabilité des expositions et ses conséquences pour les agents et les MEF, et aux outils destinés à gérer les différentes situations médico-administratives, a été présenté.

Une annexe comportant des modèles de documents permettra de répondre, de manière concrète, aux événements susceptibles de se présenter aux services RH et aux Médecins de Prévention.

- **Annexe 1** : modèle de fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels et son annexe Agents Chimiques Dangereux Cancérogènes, Mutagène ou Repro-toxiques (ACD- CMR)
- **Annexe 2** : modèle de la fiche de prévention de l'exposition à l'amiante
- **Annexe 3** : modèle de l'attestation d'exposition à l'amiante
- **Annexe 4**: lettre de l'administration informant un agent des dispositions relatives au suivi post-professionnel et à la visite médicale de cessation d'activité
- **Annexe 5** : demande de bénéfice d'un suivi post professionnel par l'agent
- **Annexe 6** : réponse positive de l'administration à la demande de suivi
- **Annexe 7** : formulaire de règlement transmis par l'administration à l'agent
- **Annexe 8** : réponse négative de l'administration à la demande de suivi
- **Annexe 9** : information des retraités et questionnaire
- **Annexe 10** : conclusions du médecin de prévention quant à la mise en place d'un suivi post-professionnel
- **Annexe 11** : attestation de visite du médecin de prévention effectuée dans le cadre du suivi post- professionnel

Le suivi post-professionnel des **retraités** est loin d'être simple à mettre en place.

Il faut pouvoir recenser et informer les retraités exposés de leurs droits.

Pour **FO Finances** l'aide du Service des Retraites de l'Etat serait bien utile.

**FO Finances** considère que la difficulté majeure réside dans la possibilité de **retracer la totalité d'une carrière professionnelle et les expositions (fréquences, intensité...) à des substances dangereuses pour la santé.**

Un second guide plus synthétique sera rédigé à destination des agents eux-mêmes afin qu'ils connaissent leurs droits et les procédures à mettre en œuvre pour bénéficier du suivi médical post-professionnel, pour ceux qui ont été exposés à des substances dangereuses (CMR, amiante...) au cours de leur carrière.

## **Questions diverses**

### ***SITE AMIANTE DE MONTARGIS***

Face à l'absence de mesures prise par l'administration, **FO Finances** a rappelé les engagements pris sur ce dossier lors du Groupe de Travail « amiante » du 19 décembre 2012, à savoir l'expertise devant être réalisée par le bureau GIM du Secrétariat Général sur l'état des bâtiments.

**FO Finances** a également demandé la mise en place d'un suivi médical pour les agents exposés.

Sur ces deux points **FO Finances** a demandé à Mr GAZAVE de saisir le Secrétariat Général pour que le nécessaire soit fait. **FO Finances** et ses représentants locaux suivent ce dossier de près.

### ***DESAMIANTAGE CITE ADMINISTRATIVE DE BORDEAUX***

**FO Finances** est une nouvelle fois intervenue pour que le « *guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments* » soit appliqué dans ce dossier.

**FO Finances** a rappelé que le CHSCT doit être informé le plus en amont possible de tous les travaux de désamiantage et que les résultats des analyses de l'air doivent être communiqués aux agents, aux organisations syndicales, au CHSCT.

Le Ministère va écrire au DRFIP de Gironde pour lui rappeler ses obligations.

### ***TRIPODE A NANTES***

**FO Finances** est particulièrement attentive aux suites du courrier adressé par les Ministres DUFLOT et BATHO à Mme LEBRANCHU, quant à la mise en place d'une réparation pour les agents exposés à l'amiante (allocation spécifique, départ anticipé à la retraite..).

***N'OUBLIEZ PAS DE TRANSMETTRE A LA FEDERATION VOS REMARQUES, PROBLEMES DIVERS RENCONTRES AFIN QUE NOUS PUISSIONS DEFENDRE AU MIEUX LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS.***