



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

Webinaire de l'**Espace Droit Prévention**

« **Actualités réglementaires et informatives
dans la fonction publique** »

30 janvier 2024

Une gestion



*L'Espace Droit Prévention est un site web géré par le
Fonds national de prévention de la CNRACL, lui-même
géré par la Caisse des Dépôts*





ayming

Actualités réglementaires et informatives dans la fonction publique

30/01/2023



CNRACL
La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION



Une gestion

Caisse
des Dépôts
GROUPE

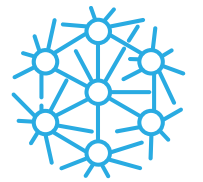


Cédric VITALE
Consultant Référent
Qualité de Vie et Conditions de Travail
cvitale@ayming.com



Daniela MARGITICAN
Consultante en Management
des risques professionnels
dmargitican@ayming.com





ayming

1. Focus
réglementaire
2023 :
LOI RETRAITE

LOI RETRAITE : Parution des décrets d'application concernant l'usure professionnelle

Parution des deux décrets n° 2023-759 et n° 2023-760 du 10 août 2023

Application (au 1.9.23) des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle prévues dans la loi "retraite" du 14 avril 2023.

1. Création du FIPU (Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle) destiné à améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits "ergonomiques", à savoir :

- La manutention manuelle (port de charges lourdes),
- Les postures pénibles,
- Les vibrations mécaniques.

2. Recours au C2P (Compte Professionnel de Prévention) : amélioration des droits existants et création d'un droit à la reconversion professionnelle.

3. Abaissement des seuils d'exposition pour 2 facteurs de risque

Les seuils associés aux facteurs de risques « **travail de nuit** » et « **travail en équipes successives alternantes** » sont abaissés respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an.

4. Acquisition des droits en cas de poly-exposition

Désormais, le nombre de points acquis augmente proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés (un salarié exposé simultanément à 3 facteurs de risques acquiert 12 points par an, soit 1 point / trim. d'exposition pour chacun des risques).



Application dans la fonction publique

Le bénéfice du C2P (compte professionnel de prévention) est ouvert :

- aux salariés des employeurs de droit privé,
- au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

(Code du travail, art. L. 4162-1)

Toutes les formes de contrat de travail, d'une durée minimale d'1 mois, sont concernées : CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels, contrats aidés, contrat d'apprentissage, etc.

En revanche, ne peuvent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention :

- Les fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public : la pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active ou sédentaire.
- Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.



Bien que les fonctionnaires ne puissent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention, **l'obligation réglementaire pour l'employeur de suivre leur exposition à la pénibilité reste applicable**

(obligation imposée par la 4^{ème} partie du code du travail, donc applicable à la fonction publique)

Cette obligation comprend :

- La traçabilité de l'exposition dans une fiche de suivi
- La prévention des facteurs de risques professionnels au travail
- L'intégration des données « pénibilité » dans le document unique d'évaluation des risques professionnels



Les 8 recommandations du rapport sur le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale

- Recommandation n°1 : Prendre les dispositions d'application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permettant aux agents qui présentent des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un **entretien de carrière** (DGAFP)
- Recommandation n°2 : Inscrire de façon obligatoire la politique de prévention de l'usure professionnelle dans les **lignes directrices de gestion**
- Recommandation n°3 : Prévoir un conventionnement entre le fonds et les CDG afin de relayer les interventions du fonds dans les territoires, de faciliter l'accès à un socle d'actions de prévention et d'accompagnement des transitions professionnelles et d'observation dans le champ de la santé au travail.
- Recommandation n°4 : Prévoir un partenariat formalisé entre le fonds et le CNFPT pour développer et articuler leurs interventions dans le champ des formations liées aux transitions professionnelles et de l'analyse des métiers face au risque d'usure



- Recommandation n°5 : Accompagner la création du fonds par une amélioration de la production de données permettant d'identifier les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle
 - Recommandation n°6 : Permettre un accès au fonds aux fonctionnaires et aux agents contractuels et confier à la gouvernance du fonds la définition de priorités pour l'accès aux aides individuelles en termes de métiers, et de situations individuelles d'usure ou de risques d'usure professionnelle reconnues médicalement.
 - Recommandation n°7 : Créer le fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la FPT sous la forme d'un établissement public doté d'une gouvernance propre mais rattaché au FIPHFP à travers une direction commune, des moyens de gestion et d'intervention en commun
 - Recommandation n°8 : Mettre en place un financement majoritaire des collectivités territoriales (assis sur la masse salariale) assorti d'une participation de l'État et étudier les conditions de faisabilité de la mise en place, à l'horizon de 2 ou 3 ans, d'un financement incitatif à l'amélioration des pratiques de prévention
- Télécharger le rapport: [Rapport_Fonds de prévention_FPT -Vdef \(vie-publique.fr\)](https://www.vie-publique.fr/rapport/175474-175475)



Au-delà du guide relatif à la qualité de vie au travail (QVT), publié en 2019, le PST* 2022-2025 fonction publique a fait de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) l'une de ses priorités (axe 3 du plan).

Dans ce cadre, la mesure 21 vise à favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail en s'appuyant sur la diffusion d'un **référentiel**.

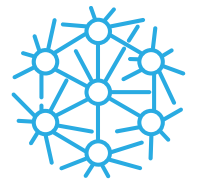
Les liens ci-dessous vous renvoient à des référentiels accompagnés d'exemples de charte, d'accord, de méthode et d'outils dont il peut être utile de rappeler qu'ils ne constituent pas des formulaires type à remplir mais bien des documents à adapter en fonction du contexte.

**premier Plan Santé au Travail dans la fonction publique*

Les liens utiles pour travailler votre démarche QVCT:

- [Qualité de vie et des conditions de travail : de quoi parle-t-on ?](#)
- [Fonction publique : 2 référentiels QVCT](#)
- [Référentiel qualité de vie et des conditions de travail](#)





ayming

2.

Focus actualité 2023

Intrusion et terrorisme : Comment
informer, former, adapter les locaux?

Vigipirate | SGDSN

- Le guide vigilance prévention et protection face à la menace terroriste
- Les niveaux Vigipirate
- Les logogrammes Vigipirate

- Que faire en cas d'exposition à un gaz toxique
- Réagir en cas d'attaque terroriste

- 15 fiches « réflexes » informant le citoyen, ainsi que les professionnels de différents secteurs d'activité pour adapter ces pratiques selon son contexte

Le plan vigipirate public : faire face ensemble

Les affiches de sensibilisation

Les fiches de recommandations et de bonnes pratiques

Les guides

Plateforme de sensibilisation en ligne au plan vigipirate

- 12 guides de recommandations selon votre activité et votre contexte de service

- Accessible à tous, il s'agit d'un MOOC de Formation à la vigilance, la prévention et la protection face à la menace terroriste



Humain

- Veiller à **sécuriser les accès**
- S'assurer de l'**identité** de tout individu non connu qui entre sur le site et signaler tout **comportement suspect**
- Disposer avec soi de **moyens d'alerte** et s'assurer de leur fonctionnement.
- Signaler tout **dysfonctionnement**.
- Être **curieux de son environnement**

Organisation

- Des **procédures** pour réagir, alerter sont-elles en places, connues et testées?
- Les **périodes plus propices** sont-elles identifiées et les mesures sont-elles adaptées en conséquence ?
- Des **espaces de confinement** sécurisés ou les **zones d'évacuation** sont-elles identifiées ?
- Les **alertes et signalements** sont-ils traités ?

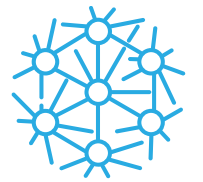
Technique

- S'assurer du fonctionnement et de l'intégrité de tous les **moyens techniques sur les accès**
- Définir **moyens techniques d'alerte**
- Privilégier les moyens techniques asservis, et la vidéo.
- La vidéo est-elle présente ? Une veille est-elle rattachée ?



- Selon votre périmètre qui peut :
 - Conseiller et répondre à distance à vos problématiques de sureté
 - Etudier les vulnérabilités de vos sites en cas de situation particulière et faire des préconisations
- Mener des actions de sensibilisation des agents pour réagir face à une situation conflictuelle
- Rendre accessible au plus grand nombre les documents présents sur le site vu précédemment.
- S'exercer et simuler dans les conditions les plus proches du réel. Il s'agit plus de qualité que de quantité.
- Mettre en place des rituels d'échanges équipe sur les alertes remontées par les agents et débriefer des solutions possibles.
- Identifier et communiquer les rôles et mission de chacun.
- Se rapprocher de votre référent sureté police nationale ou gendarmerie





ayming

3. Bilans 2023

Les bilans santé, prévention des
risques, et conditions de travail

Les accidents du travail

10%

des agents de la fonction publique ont eu un accident du travail en 2023

/11% dans le secteur privé

7 % dans la FPE

11 % dans la FPT

15 % dans la FPH

➤ Télécharger

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023](#)

[Les accidents du travail et les maladies professionnelles - Édition 2023](#)

[FPT-FPH : données statistiques sur la sinistralité \(retraites.fr\)](#)

[CNRACL - Données AT-MP | Tableau Public](#)

Les maladies professionnelles



FPT

- 2101 maladies professionnelles
- 96,2% sont des TMS (troubles musculo squelettiques)
- 59,4% ont entraîné un arrêt de travail
- La durée moyenne de l'arrêt de travail est de **155 jours**



FPH

- 1617 maladies professionnelles
- 92,8% sont des TMS (troubles musculo squelettiques)
- 70 % ont entraîné un arrêt de travail
- La durée moyenne de l'arrêt de travail est de **143 jours**





Contrainte physique

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont plus souvent soumis à des contraintes physiques.

L'exécution de leur travail impose plus fréquemment aux agents:

- de rester longtemps debout (**64 %**),
- dans une posture pénible ou fatigante (**45 %**),
- de porter ou de déplacer des charges lourdes (**59 %**)
- ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (**53 %**)



Collectif de travail

63 % des agents de la fonction publique déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (**67 %**).

En revanche, ils déclarent à **87 %** être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre **81 %** dans le privé.



Satisfaction au travail

11 % des agents de la fonction publique (**14 %** dans la FPH) déclarent devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent, contre **9%** dans le secteur privé

39 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait, contre **34%** dans le secteur privé

17 % ne pas pouvoir faire du bon travail, (**27 %** dans la FPH), contre 14 % dans le secteur privé.

Ils sont cependant moins nombreux que dans le secteur privé à se sentir inutiles (22 % contre 34 %).





Attractivité de la fonction publique

65% des répondants ont mis « **le désir de servir l'intérêt général** » dans leur top 5 sur 12 critères.



Fidélisation des agents

Plus de **50%** des répondants ont mis dans leur top 5 :

- « le désir de servir l'intérêt général »,
- « le sentiment d'être utile »
- « la sécurité de l'emploi ».



Recommandation à un proche

Note : **4,9/10**

Les répondants recommandent modérément à leurs proches de **travailler dans la fonction publique.**

Note : **4,8/10**

Les répondants recommandent modérément à leurs proches de travailler sur un poste similaire au leur.

Plus les collectifs sont petits, moins les répondants recommandent la fonction publique.





1. Une relation managériale fondée sur la confiance, la responsabilisation et donnant du sens aux missions

60% des répondants jugent utile la formation à la préparation de l'évaluation professionnelle

37% des répondants placent en priorité 1 : « Comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions ».

65,1% des répondants n'ont pas accès à des enquêtes de climat social ou des consultations périodiques dans leur organisation. **84,8%** des répondants les estimeraient utiles.

59% des encadrants déclarent avoir bénéficié d'une formation au management, et **85,7%*** d'entre eux l'estiment utile.



2. Un cadre respectueux de la santé des agents et de leur équilibre

27,3% des répondants pensent que l'épuisement professionnel mériterait d'être suivi en priorité par leur employeur.

19,4 % des répondants déclarent que l'organisation de leur temps de travail a été aménagée. **72,6 %** des répondants se disent intéressés par une réorganisation de leur temps de travail toutes catégories confondues.

72,1% des répondants déclarent bénéficier d'un CET. **56,3%** sont satisfaits de ses modalités actuelles





3. Un équipement et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages

48% des répondants priorisent la meilleure prise en charge financière des coûts induits et **45%** de meilleurs outils numériques.
55% des répondants citent la mise à disposition d'espaces de convivialité et **53%** d'espaces de repos.
25% des répondants citent en position 1 la nécessité d'espaces pour s'isoler.



4. Un accompagnement RH au service des agents à toutes les étapes de leur parcours

49,1 % des répondants disent souhaiter une mobilité ou une reconversion dont près des $\frac{3}{4}$ au sein de la fonction publique.
24,1% des répondants déclarent avoir besoin de coaching et de conseil de carrière
24% des répondants souhaiteraient des formations spécifiques





5. Un engagement exemplaire pour l'égalité professionnelle et la réussite des grandes transitions

18,3% des répondants mentionnent le fait de mieux connaître le dispositif. **17,7%** signalent le besoin d'une rémunération accessoire.

60% des répondants citent le plus souvent comme action prioritaire le besoin de « corriger les écarts de rémunération » puis « la transparence et la publicité des indicateurs » (**48%**) et « l'organisation du travail » (**47%**)



6. Une attention particulière portée au logement des agents

30,3% des répondants déclarent vouloir davantage d'information sur les dispositifs d'aide existants.

30 % indiquent être en faveur de la création d'une plateforme d'offre de logements.

21,8 % demandent une priorité d'accès à des logements sociaux et intermédiaires.





ayming

Merci

Prochain Webinaire

Le 30 AVRIL de 11H00 à 11H45

Webinaire thématique

Gestion de projet:

Démarche de prévention

Cédric vitale

cvitale@ayming.com

www.ayming.com



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION



**Caisse
des Dépôts
GROUPE**

Une gestion

