

# Présentation de la « Campagne Santé au Travail » de Solidaires Finances publiques

## La protection de la santé au travail : un droit à faire vivre ! Le tract

Les conditions de travail se dégradent de plus en plus, les arrêts de travail se multiplient et les renseignements fournis ne sont pas toujours à la hauteur des droits des agents, c'est pour cette raison que nous lançons cette campagne sur la protection de la santé au travail.

Cette campagne vise :

- à informer les agent·es de leurs droits en matière de congés pour raison de santé,
- à insister sur la nécessité de déclarer tous les accidents survenus sur le temps et le lieu de travail ainsi que les maladies professionnelles en lien avec l'activité
- à agir collectivement avec les représentants de SFP pour obtenir leur reconnaissance
- à contraindre les administrations à prendre pleinement leurs responsabilités en matière de prévention de la santé physique et mentale des agent·es
- et surtout à faire respecter les droits des agent·es en matière de santé au travail

Cette campagne se veut donc un levier d'actions et de prise de conscience en rappelant à chacune et chacun l'importance de ne pas minimiser les incidents et les risques liés au travail.

Ensemble, nous devons mettre en lumière les enjeux de cette question de la santé au travail pour RENDRE VISIBLE les atteintes à la santé et ainsi AGIR avec vous et face à l'administration.

L'idée est de vous donner à toutes et tous la même information.

Si besoin vous pouvez nous contacter sur l'adresse mail du syndicat :

[solidairesfinancespubliques.ddfip17@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.ddfip17@dgfip.finances.gouv.fr)

## UNE CAMPAGNE EN 3 AXES

C'est une campagne au long cours que nous débutons autour de 3 grands axes :

- les congés pour raison de santé,
- les atteintes à la santé du fait du travail (accidents de service et maladies professionnelles),
- le retour et le maintien au travail.

### AXE 1 : Connaître les divers congés pour raison de santé

Nous devons redonner toute sa signification à l'**arrêt de travail** qui est à la fois un outil thérapeutique et un véritable droit social à revendiquer.

Les pathologies d'origine non professionnelle dont peuvent être atteints les agent·es, peuvent être aggravées par un environnement professionnel considéré comme stressant (pressions, charge de travail...) et plus ou moins fortement impacter la santé physique et mentale des personnels.

Mais pour les employeurs qu'ils soient privés ou publics, les congés pour raison de santé ont un coût en termes d'absentéisme mais aussi financier. Le risque existe de stigmatiser les personnels qui ont des problèmes de santé plus ou moins durables, voire de les culpabiliser. Par ailleurs, l'employeur ne s'interroge pas sur les causes de ces arrêts maladie (dégradation des conditions de travail, management toxique, etc.).

Aujourd'hui être en arrêt maladie ordinaire induit une perte de revenu de 10 % plus un jour de carence.

Les congés maladies se répartissent en 3 catégories :

1. Congé maladie ordinaire :

- Il est sur une période de 12 mois maximum
- le calcul se fait sur le mois entier soit 30 jours, il commence du 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt et se finit le jour indiqué par le médecin (du lundi avec reprise mardi de la semaine suivante cela fait 8 jours).
- Le passage à demi-traitement se fait au bout de 90 jours glissants (1 jour de carence et 89 jours à 90%) et au-delà on bascule à 50 % de la rémunération. (possibilité de donner un exemple sur le calcul des 90 jours).
- Les arrêts ont un impact sur la carrière, les détails se trouvent sur la fiche présente ici (montrer la fiche [Le Congé maladie du fonctionnaire \(cf.dépliant site\)](#))
- Obligations de la part du malade : ne plus travailler (y compris en télétravail), examen médical avec un médecin agréé au bout de 6 mois consécutif
- Si l'arrêt est de 12 mois sans reprise, l'administration doit contacter l'agent pour passage en longue maladie ou en longue durée.

2. Congé de longue maladie :

- Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de longue maladie, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.
- Les détails se trouvent sur la fiche [Le Congé de longue maladie \(cf.dépliant site\)](#)
- L'avis du conseil médical est nécessaire pour le placement en congé de longue maladie.
- La 1<sup>ère</sup> année, ton traitement indiciaire est maintenu à hauteur de 100 % et tes primes et indemnités à hauteur de 33 %. Les 2 années suivantes, la rémunération est maintenue à hauteur de 60 %. Des versements doivent être opérés par l'administration mais cela peut induire de reverser des sommes au titre de la prévoyance à la GMF.
- Pas d'effet sur la carrière et tu restes titulaire de ton poste. Si tu es stagiaire ton stage pourra être prolongé.

### 3. Congé de longue durée :

- Tu peux obtenir un CLD après une période de CLM en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis (article L822-12 du CGFP).
- La durée totale du CLD est fixée à 5 ans maximum à compter de la date du premier jour d'arrêt maladie.
- Conséquences du CLD sur la rémunération
  - Pendant les 3 premières années, tu perçois ton plein traitement SANS tes primes et indemnités sauf l'IMT qui est maintenue .
  - Les 2 années suivantes, tu perçois 50 % de ton traitement et de l'IMT.
- Effets sur ta carrière
  - Pas d'effet sur la carrière.
  - Par contre en CLD tu perds ton poste au bout d'un an tout en gardant le bénéfice de ton département d'affectation. Si tu es stagiaire ton stage pourra être prolongé.
- Cas de contractuels :
  - Nous avons des fiches spécifiques pour les contractuels si besoin.
- [Le Congé grave maladie \(cf.dépliant site\)](#)
- [Le Congé maladie du contractuel \(cf.dépliant site\)](#)

## **AXE 2 : Rendre visible les atteintes à la santé du fait du travail**

Nous constatons que les notions d'accidents de service et de maladie professionnelle ne sont pas toujours connues ni bien appréhendées par les agent·es.

Face à cela, les directions, elles, mettent en place des stratégies pour refuser la présomption d'imputabilité et ne respectent pas toujours la réglementation.

Il nous paraît donc incontournable de vous sensibiliser, de vous informer sur ce qu'est un accident de service et une maladie professionnelle, les droits qui y sont attachés, les obligations des directions. L'accompagnement dans vos démarches pour obtenir l'imputabilité de votre accident ou maladie passent par :

- [1 dépliant « Comment et pourquoi déclarer un Accident de Service? »](#) (reçu dans la section)
  - Qu'est-ce qu'un accident de service ? C'est un évènement précis que l'on peut dater (chute, crise de larmes, choc,...), qui survient par le fait ou à l'occasion du travail susceptible de provoquer une atteinte à la santé au sens large du terme (lésion corporelle ou psychique).
  - Qu'est-ce qu'un accident de trajet ? C'est celui qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu de travail et la résidence principale ou le lieu de restauration habituel.

- Précisions : Les détours justifiés par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, accompagner un enfant, effectuer une démarche administrative, covoiturage régulier) ne font pas obstacle à la prise en compte de ton accident.
- Qui déclare l'accident ? C'est à toi de le faire sur l'imprimé-type prévu à cet effet et de le transmettre ensuite à ton service RH. Tu dois apporter une attention toute particulière à décrire les circonstances de l'accident (énoncer ce qui s'est précisément passé, les faits, le lieu, à quel moment, les témoins présents...).
  - Documents à fournir
    - Le certificat médical initial, établi par ton médecin traitant qui doit mentionner le diagnostic, la date de première constatation et préciser la durée de l'arrêt de travail.
    - En cas de choc émotionnel ou d'état anxieux aigu dans un contexte de risque psychosocial, il est important que le certificat mentionne des éléments permettant de faire le lien avec le travail.
    - Des témoignages écrits de collègues présents.
    - Tout autre document permettant de faire le lien avec le travail
- Les délais de déclaration
  - Soit dans les 15 jours à compter de la date de l'accident, avec l'obligation de transmettre dans un délai de 48h l'arrêt de travail.
  - Soit dans le délai de 2 ans à compter de l'accident, si un certificat médical établit le lien possible avec le travail, dans les cas suivants :
    - Requalification de l'arrêt de travail en accident de service (certificat médical reprenant ses précédentes constatations en faisant le lien avec le travail) ;
    - Si des symptômes surviennent ultérieurement (troubles du sommeil, crises d'anxiété, une entorse diagnostiquée plusieurs semaines après une chute...).
  - La déclaration doit alors être déposée dans le délai de 15 jours de la constatation médicale.
- Les délais d'instruction par l'administration
  - 1 mois : pour instruire le dossier d'accident
  - 3 mois supplémentaires : c'est-à-dire 4 mois au total si l'administration décide d'une enquête administrative, d'une expertise médicale et/ou de saisir le conseil médical. Dans ces situations, la direction doit t'informer de ses démarches.
  - Au terme de ces délais, l'administration te place en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) à titre provisoire.
- ⚠ Attention : Si au bout du compte la direction ne reconnaît pas l'imputabilité, tu seras dans l'obligation de reverser les sommes indûment perçues.
- Pourquoi déclarer l'accident de service ?
  - L'employeur est responsable de toute atteinte à la santé des personnels du fait du travail.
  - Il doit prendre en charge les conséquences, qui peuvent se révéler invalidantes, d'un accident, même en cas d'erreur (manque de moyens, de formation, consignes floues, organisation du travail mal adaptée, équipements défectueux...).

- Dans un but de prévention, il faut toujours analyser et comprendre ce qui s'est passé, pour obliger la direction à prendre des mesures pour que l'accident ne se reproduise pas.
- Pour préserver tes droits
  - Lorsque l'accident est reconnu imputable au service, tu es alors placé·e en CITIS et conserves l'intégralité de ta rémunération. Les honoraires et frais médicaux sont pris en charge à 100 % par l'administration sans en faire l'avance. Tu pourras obtenir une réparation en cas de séquelles.
- [1 dépliant « Comment et pourquoi déclarer une Maladie Professionnelle ? »](#) (reçu dans la section)
  - Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?
    - C'est une maladie qui a pour cause l'exercice même d'une profession compte tenu des tâches effectuées (manutention) ou des conditions (bruits) dans lesquelles l'agent·e travail·le.
    - Contrairement à l'accident qui est un évènement soudain, la maladie professionnelle résulte d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque au cours de l'activité professionnelle.
    - En pratique, le caractère professionnel de l'affectation est généralement reconnu par référence aux tableaux de la sécurité sociale. On peut citer par exemple le tableau 42 (exposition répétée au bruit), le tableau 30 bis (exposition aux poussières d'amiante) ou bien le tableau 57 (affections péri-articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail).
    - C'est ainsi que pour une affection liée à un canal carpien, par exemple, tu pourrais la faire reconnaître comme une maladie professionnelle si tu dois réaliser des travaux de manière habituelle répétés ou prolongés d'extension du poignet ou bien un appui carpien ou encore une pression constante sur le talon de la main.

### **Il existe 3 cas de figure pour faire reconnaître une maladie professionnelle :**

- Si la maladie est contractée dans les conditions mentionnées dans l'un des tableaux (pathologie, délai de prise en charge et travaux susceptibles de provoquer l'affection), elle est alors présumée d'origine professionnelle. Ainsi, tu n'as pas à prouver le lien entre la maladie et le travail.
- Si la maladie figure dans les tableaux mais qu'une des conditions n'est pas remplie, elle peut être reconnue imputable au service à condition d'établir le lien direct avec l'exercice des fonctions.
- Si la maladie ne figure pas dans les tableaux (stress, dépression professionnelle réactionnelle, cancers liés à une exposition de produits toxiques...), elle peut être reconnue imputable au service à condition d'établir le lien direct et essentiel avec l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente au moins égal à 25%.
  - Qui déclare et dans quels délais ?
    - C'est à toi de le faire sur l'imprimé type prévu à cet effet et le transmettre ensuite au service RH. Tu dois fournir avec la déclaration

un certificat médical indiquant la pathologie et le « lien possible avec le travail ».

- La déclaration est à transmettre dans un délai de 2 ans à compter :
  - de la date de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie
  - ou de la date à laquelle tu as connaissance par certificat médical du lien possible entre la maladie et ton activité professionnelle.
- Les délais d’instruction par la direction
  - 2 mois pour instruire le dossier
  - 3 mois supplémentaires (c’est-à-dire 5 mois au total) si l’administration décide d’une enquête administrative, d’une expertise médicale et/ou de saisir le conseil médical. Dans ces situations, la direction doit t’informer de ces démarches.
  - Au terme de ces délais, l’administration te place en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) à titre provisoire.
  - Attention : Si au bout du compte la direction ne reconnaît pas l’imputabilité tu seras dans l’obligation de reverser les sommes indûment perçues.
  - Le rôle du médecin du travail est important car c’est lui qui établit le lien « travail/maladie » défini par les tableaux. Dans les autres cas, il doit rédiger un rapport pour le conseil médical.
- Pourquoi déclarer une maladie professionnelle ?
  - L’employeur est responsable de toute atteinte à la santé des personnels du fait du travail. Il doit prendre en charge les conséquences, qui peuvent se révéler invalidantes, d’une maladie professionnelle.
  - Dans un but de prévention, il faut toujours analyser et comprendre ce qui s’est passé pour obliger la direction à prendre des mesures pour supprimer sinon réduire l’exposition aux risques professionnels.
- Pour préserver tes droits
  - Lorsque la maladie est reconnue imputable au service, tu es alors placé·e en CITIS et conserves l’intégralité de ta rémunération. Les honoraires et frais médicaux sont pris en charge à 100 % par l’administration sans en faire l’avance. Tu pourras obtenir une réparation en cas de séquelles.

Les militants ( donner les contacts ) agissent en formation spécialisée et au conseil médical.

## **AXE 3 : Le Maintien dans l'emploi et le Retour à l'emploi après une absence prolongée pour raison de santé**

Ce 3<sup>e</sup> axe de la campagne vise à faire en sorte que la reprise du travail après une absence longue et le maintien dans l'emploi deviennent **un véritable enjeu** individuel et surtout collectif.

Dans la fonction publique, l'aménagement du poste de travail est une obligation légale de l'employeur, prévue notamment à l'article L.826-1 du Code général de la fonction publique et dans le décret du 28 mai 1982. Il s'agit d'un droit pour l'agent.e, destiné à adapter le travail à son état de santé afin de garantir que celui-ci ne soit pas dégradé par l'activité professionnelle. Ce n'est donc pas une faveur ni un arrangement local, mais bien une mesure de prévention qui découle de l'obligation de sécurité de l'administration.

Seul le médecin du travail peut proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.

La réintégration d'un.e agent.e dans son travail comme le maintien dans l'emploi doivent être facilités et se faire dans les meilleures conditions. Ces deux aspects ne sont pas des événements ponctuels mais constituent des processus qu'il faut mettre en place dans chaque direction.

Cela passe par **les aménagements de poste** auxquels l'administration doit se conformer afin de **favoriser le maintien ou le retour à l'emploi** ([cf.fiche mili aménagement de poste](#)). Un simple refus de sa part n'est pas envisageable ainsi les collègues doivent informer les militants lorsque le médecin du travail prescrit un tel aménagement afin de veiller à sa mise en œuvre effective.

En cas de refus d'aménagement de poste, le sujet doit être présenté en Formation Spécialisée.

En cas de difficulté dans votre aménagement de poste, n'hésitez pas à vous rapprocher d'une organisation syndicale.

Cela permettra de conserver votre emploi dans des conditions compatibles avec votre état de santé et ainsi poursuivre votre carrière en évitant l'inaptitude, c'est-à-dire l'exclusion de l'emploi.

Notre position s'inscrit dans une logique de prévention durable de la santé et de la sécurité au travail.

### **Avant tout : ne restez pas seul.e**

Dès que vous êtes concerné.e par une procédure liée à votre santé :

- **Contactez immédiatement un.e représentant.e du personnel.**
- Exposez votre situation pour mieux comprendre les enjeux.
- Obtenez des conseils fiables et adaptés à votre contexte.

Les règles sont complexes et évolutives : se faire accompagner, c'est se protéger !

# UNE CAMPAGNE POUR AGIR FACE À L'ADMINISTRATION

**Enfin, cette campagne nous permettra d'agir face à l'administration :**

- **à chaque dysfonctionnement constaté**, de lui rappeler la réglementation (procédures, délais d'instruction .. ), et d'exiger si cela ne se fait pas encore la communication au fil de l'eau de toute déclaration d'accident de service (AS) et de maladie professionnelle (MP).( cf. Fiche mili )
- **au sein de la FS**, de faire une première analyse des déclarations d'AS et MP, de décider de mener une enquête après un AS (ou une MP) révélateur de dysfonctionnements dans l'organisation du travail pour analyser toutes les causes à l'origine de l'accident afin de proposer des mesures de prévention à mettre en place pour éviter que l'accident ne se reproduise.
- **au conseil médical**, il s'agira de vous accompagner dans les procédures d'obtention d'un congé pour raison de santé ou de reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident de service.

L'enjeu est bien de passer d'une approche individuelle à une démarche collective pour mettre en évidence comment et combien les conditions de travail et son organisation, le management dans la direction peuvent être responsables de porter atteinte à la santé des agentes et agents de la direction.

Sur **les refus d'aménagements de poste**, il s'agira de les rendre visibles, d'intervenir en FS, de dénoncer les refus de la direction en argumentant sur les conséquences pour l'agent.e et la responsabilité de la direction.

**Solidaires Finances Publiques défend une vision globale de la santé au travail qui englobe les conditions de travail, la protection sociale, la responsabilité de l'employeur et le droit de chaque agent·e à ne pas être abîmé·e par le travail.**

**Cette campagne se veut être un levier d'actions et de prise de conscience, rappelant à chacune et à chacun l'importance à ne pas minimiser les incidents et les risques liés au travail, à demander des comptes aux directions et à rendre les agents et les agentes acteurs et actrices de leur situation.**