

**LA CIRCULAIRE N°3 - 2009
HYGIENE ET SECURITE**

GROUPE DE TRAVAIL DU CHSM DU 12 MAI 2009

**Ce groupe de travail avait à l'ordre du jour les points suivants :
le Document Unique, les formations et les ACMO.**

I - DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES

Nous rappelons que l'élaboration du Document Unique (applicable à la Fonction Publique) est une obligation de l'employeur contenue dans le décret N° 2001-1016 du 5 novembre 2001 complété par la circulaire DRT N°6 du 18 avril 2002. Il est une retranscription des résultats de **l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés l'ensemble des personnels, à partir de l'analyse du travail réel**. Cette évaluation doit aboutir à l'élaboration et la mise en œuvre d'un **programme de prévention**.

**I) POINT D'ETAPE AU SEIN DES DIRECTIONS GENERALES ET DES SERVICES
DÉCONCENTRÉS**

Un questionnaire sur l'avancement des travaux d'élaboration du « Document Unique » dans les services déconcentrés a été transmis aux Directions Générales et a permis de réaliser un tableau d'ensemble. Employé à échéances régulières, il servira d'indicateur de progression du dispositif. En voici les grandes lignes :

Bilan d'étape, sur 262 services déconcentrés concernés :

142 ont formé leur groupe de travail autour du chef de service
75 ont déterminé les unités de travail départemental.
29 ont recensé les risques professionnels.
29 ont priorisé les risques.
20 ont établi un programme de prévention.

Seuls 7 CHS ont été saisi pour avis sur le programme de prévention.

Un point sur l'avancée de la mise en œuvre du Document Unique a été fait en séance par les représentants des Directions Générales.

DGFIP : La démarche est progressive, dans un contexte de mise en place progressive des DLU (Directions Locales Uniques) pour 2011/2012. Un groupe technique de suivi a été constitué. En Centrale un inspecteur recruté en avril dernier est chargé de suivre et de coordonner les travaux d'élaboration du Document Unique. La DGFIP a rappelé sa volonté de

renforcer la disponibilité des ACMO et son engagement de mettre un ACMO à temps plein par DLU.

DGCCRF : 63 groupes de travail sur 105 se sont constitués. 49 ont déterminé leurs unités de travail et le recensement des risques professionnels est réalisé à 50%. Deux directions ont proposé leurs programmes de prévention aux CHS et 19 autres ont prévu de le faire. Le représentant de la DGCCRF a précisé que la motivation existe malgré la période actuelle de restructurations.

DOUANES : Le processus a été engagé fin 2008. En administration centrale, un séminaire a eu lieu début 2009 avec les médecins. Les groupes de travail formés autour du chef de service le sont à 70%.

INSEE : Une réunion de tous les ACMO a eu lieu en 2008 ainsi qu'une formation de 3 jours destinée aux ACMO, DRH et correspondants handicaps...A l'automne 2009, les programmes de prévention devraient être présentés aux CHS. Le représentant de l'INSEE a fait savoir que le Document Unique faisait partie du Plan Qualité de l'INSEE et que les 27 et 28 mai les ACMO seraient réunis.

FO Finances a, une fois de plus, réclamé :

- Que la formation sur le terrain soit rapidement réalisée et que les représentants syndicaux siégeant dans les instances locales (CTP, CHS DI) en bénéficient.
 - Une large diffusion du « Guide pratique » sur le terrain
- Une meilleure prise en compte du risque professionnel d'agression et de hold-up.
 - Une meilleure communication destinée à l'ensemble des agents.
 - Une meilleure implication des chefs de service.
- La réalisation du Document Unique en Nouvelle Calédonie qui ne doit, pour FO Finances pas être « *laissé à l'appréciation des chefs de services* » !!.

II) LANCEMENT DU DOCUMENT UNIQUE EN ADMINISTRATION CENTRALE

La généralisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels en Administration Centrale a été officialisée le 27 mai, au cours d'une réunion organisée par le DPAEP et tous les directeurs et chefs de services d'Administration Centrale. Le DPAEP y présente les enjeux, la démarche et le dispositif d'accompagnement de la démarche. Une réunion des RH sera organisée ce 19 juin. La DPAEP a précisé que les agents « mis à disposition » étaient bien intégrés dans le processus engagé en Administration Centrale.

III) OUTIL INFORMATIQUE COMMUN : POINT D'INFORMATION SUR LE PROCESSUS

- Pour préparer un appel d'offre pour l'informatisation du dispositif au plus près des besoins des utilisateurs, compte tenu de la complexité des enjeux, de la taille des structures, une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage a été confiée à la sous-direction de l'informatique de la DPAEP qui a fait appel à un prestataire, (Capgemini). Celui-ci doit auditer les processus déjà mis en œuvre dans nos ministères. Dans un second temps, la sous-direction de l'informatique

pilotera la maîtrise d'œuvre, après sélection d'un prestataire chargé du développement de l'outil informatique.

- L'étude en assistance à maîtrise d'ouvrage **comporte deux tranches**. La première tranche est ferme et comporte une série d'audits auprès d'un large échantillon des services de nos ministères. Elle sera finalisée d'une part par un rapport d'étude comprenant une formalisation des processus de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels de chaque direction, de leurs besoins, ainsi qu'une préconisation d'organisation et d'autre part par une matrice des exigences fonctionnelles des directions, qui sera envoyée aux prestataires en informatique, au titre du cahier des charges. Cette phase d'étude arrivera **à échéance fin septembre 2009**. La seconde tranche (conditionnelle) couvrira l'étude du marché des progiciels existants, la rédaction du CCTP pour l'informatisation, et une assistance à l'analyse des offres, **pour le choix du prestataire en début 2010**.

- Le prestataire choisi aura alors en charge, sous le contrôle de la sous-direction de l'informatique de la DPAEP, de concevoir un outil informatique, d'en conduire les tests sur des sites pilotes, avant d'envisager les phases de déploiement, prévu **pour le milieu de l'année 2010**.

FO Finances a rappelé **l'importance et la nécessité de l'outil informatique commun** et a souhaité qu'il soit le **plus ergonomique possible, facile d'emploi** pour tous les utilisateurs quel que soit leur niveau en informatique. La DPAEP inclura la formation dans le parcours professionnel des agents.

II – POINT SUR LES FORMATIONS EN COURS

1 - Bilan de la formation des formateurs au Document Unique 2008

La formation des formateurs au Document Unique d'évaluation des risques professionnels s'est déroulée sur 23 sessions **entre le 3 septembre et le 18 décembre 2008** à Paris pour la métropole, plus une session spécifique pour les départements antillais du 12 au 14 janvier 2009. 336 stagiaires ont ainsi été formés. ATEFO, le prestataire chargé de l'élaboration du module et de la formation des formateurs, a réalisé le bilan de cette formation.

Les formateurs de formateurs ont été à **95% des ACMO**
Leurs sujets d'inquiétudes : ils manquent de moyens et se sentent souvent seuls face à l'ampleur de la tâche.

- Le **manque de motivation et d'implication des chefs de services et des chefs de postes** a été regretté : les ACMO se sentent trop souvent seuls convaincus de la démarche d'élaboration du Document Unique alors que ce sont bien les chefs de service qui en sont responsables.

- La **nécessité de former les chefs de service et les chefs de postes**, afin qu'ils soient localement porteurs et pilotes de la démarche a été posée.

- Le **contexte de restructurations, réorganisation** ne facilite pas l'investissement des équipes et entraîne questions sur l'avenir et sur l'utilité des actions actuelles.

- La difficulté à compiler les nombreuses fiches de recensement des risques de même que **la nécessité d'avoir le bon outil informatique** ont été mises en avant afin notamment d'alléger la charge de travail : les limites d'*Excel* ont été rappelées.

- Le **manque de disponibilité** pour former sur le terrain est récurrent. Pour certains il est et sera difficile, en tant qu'ACMO, de devoir former des responsables hiérarchiques.

- Le **décalage important entre les « bonnes intentions » et les réalités du terrain** (charge de travail, motivation...) a été ressenti.

En conclusion, le **besoin de reconnaissance, de valorisation de la fonction d'ACMO** est très important : mieux définir leurs missions, leur donner le temps nécessaire à leur fonction, les compétences ; choisir la fonction d'ACMO plutôt que de l'imposer.

Les agents choisis par les chefs de service locaux pour suivre cette formation et donc être le plus souvent les référents directionnels en matière de conception, de suivi et de mise en œuvre du Document Unique, ce sont avérés être à **95 % des ACMO. La mise en œuvre de la méthodologie retenue repose donc sur eux** (voir le point IV ci-après).

2 - Point sur le déroulement de la formation des gestionnaires de sites

La formation des gestionnaires de sites, sur les règles de sécurité qu'ils sont chargés de faire respecter, est engagée : 240 stagiaires sur les 397 programmés recevront cette formation, d'1,5 jour, avant la fin du premier semestre 2009. Les retours sur les cinq formations déjà dispensées s'avèrent très positifs : ils révèlent un taux de participation de 93 %, et une bonne appréciation globale. Ce module, prévu dans un premier temps pour les gestionnaires de sites de plus de 100 personnes, fera l'objet d'une évaluation avant d'être **dispensé aux gestionnaires de sites de moins de 100 personnes ce qui correspond à la revendication formulée par FO Finances.**

3 - Point sur le déroulement de la formation initiale des ACMO

La formation initiale des ACMO porte sur deux jours. En 2008, 90 stagiaires ont été formés par l'IGPDE. A ce jour, pour le seul premier trimestre 2009, 44 agents ont déjà été formés, ce qui laisse présager une augmentation du nombre d'ACMO formés pour l'année 2009.

4 - Présentation du module de formation des membres de CHS

La formation des membres de CHS comportera **3 jours en 2009, et 2 jours modulables en 2010.** Pour 2009, il a été retenu de concevoir un module d'une journée : « *les notions fondamentales* », destiné aux nouveaux membres de CHS. Le second module, de 2 jours, à l'intention de l'ensemble des membres de CHS, est en cours de finalisation. Il comportera des études de cas et des analyses de dossiers.

III – CONSTRUCTION D’UNE FILIERE DE FORMATIONS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

- **Le point d’accès de cette nouvelle filière de formations sera l’élaboration d’un module « Sensibilisation à la santé et la sécurité au travail ».** Première étape de l’approche globalisée des formations à la santé et la sécurité au travail, le bureau 3B travaille, en lien avec l’IGPDE, à la conception d’un module de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail, sur les bases des préconisations du rapport Dab. D’une durée de deux jours, il aura pour objectif de présenter les évolutions de cette politique, ses enjeux et la nécessité d’une approche pluridisciplinaire et préventive. Ce module devrait être dispensé en **formation initiale des nouveaux cadres (UNICA, CMFI, écoles métiers des directions..)**, pour les cadres déjà en place, en **stages d’adaptation à l’emploi** (exemple : promotions internes de B en A) et au titre de **la formation continue**, par l’inscription au catalogue de l’IGPDE. D’ores et déjà, la DGFIP a annoncé qu’elle adhérerait complètement à cette formation. En Administration Centrale ce module sera intégré dans le **parcours professionnel, dans le plan de formation annuel**, les DRH seront réunis pour cela début juin.

- **La construction d’une filière « Santé et sécurité au travail » avec l’IGPDE.** Une réflexion est engagée avec l’IGPDE sur la construction d’une filière de formation « sécurité-santé au travail » qui sera insérée dans l’offre de formation de son **catalogue 2009-2010**.

Le module de sensibilisation, évoqué ci-dessus, en sera le point d’accès, pré requis pour aborder 3 axes de professionnalisation :

- appréhender les outils de la prévention,
- professionnaliser les acteurs
- prévenir les risques spécifiques.

Ces axes intégreront des modules nouveaux et regrouperont des formations actuellement dispensées sous d’autres rubriques du catalogue afin de donner une meilleure lisibilité des formations offertes et éventuellement à concevoir.

- **En 2009, deux modules seront conçus et diffusés par le pôle Ergonomie** du bureau 3B, en réponse à la demande de la DGFIP, pour accompagner les axes prioritaires de prévention. Ces formations spécifiques visent à sensibiliser l’encadrement sur ses rôles et responsabilité concernant la santé au travail des agents et à leur donner des outils pour accompagner efficacement la conduite du changement afin que les conditions de travail des agents soient prises en compte et améliorées.

1 – Premier module : « sensibilisation à l’ergonomie ». Ce module sera dispensé à 240 cadres de la DGFIP. La DPAEP a précisé que cette formation avait vocation à être étendue aux cadres des autres directions de nos deux ministères.

2 – Second module : « conduite de projet par une démarche ergonomique participative ». La formation au management des projets par une démarche ergonomique participative est destinée **aux hauts responsables de services départementaux ou régionaux**. Son objectif est de comprendre l’environnement fonctionnel, les différents types de projets menés, de faire connaître les différents types de concept de l’ergonomie durant un projet de conception d’une situation de travail. Le chef de service devra être en capacité de mettre en place les conditions participative d’un ergonomiste dans une conduite de projet et d’en identifier les étapes.

IV – ACMO : POINT SUR LES DISCUSSIONS FONCTION PUBLIQUE

La situation des ACMO au sein de nos deux ministères

En 2007, près de **440** personnes ont été recensées comme Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) au sein des différentes directions des administrations financières :

	Nombre d'ACMO			TOTAL	Temps moyen passé à cette fonction		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		< 50 %	> 50 %	Temps plein
DGI	85	63	6	154	154		
DGCP	91	13	1	105	96	6	3
DGDDI	51	3		54	49	5	
DGCCRF	23	39	39	101	101		
INSEE	3	21	2	26	24	1	1
DARQSI	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
TOTAL	253	139	48	440	424	12	4

96 % d'entre eux consacrent un temps partiel à leur mission, qui est assurée à 57 % par des agents de catégorie A. Seuls 4 ACMO sur 440 exercent leur mission à temps complet.

C'est en 2008 qu'a été véritablement lancée la démarche d'élaboration du Document Unique au sein de nos ministères. Outre le guide méthodologique, élaboré par la DPAEP sous l'impulsion du CHSM, des formations au Document Unique ont été réalisées. Les agents choisis par les chefs de service locaux pour suivre cette formation et donc être le plus souvent les référents directionnels en matière de conception, de suivi et de mise en œuvre du document unique, ce sont avérés être à **95 % des ACMO**. **La mise en œuvre de la méthodologie retenue repose donc sur eux.**

Les engagements de la DGFIP : **un ACMO a temps plein par DLU (direction locale unifiée)**. FO Finances a pris acte que cet engagement a été présenté « a minima » et a fait savoir **qu'il sera largement insuffisant pour les DLU importante et qu'il faudra avoir sur le terrain le nombre d'ACMO correspondant aux besoins.**

NEGOCIATIONS FONCTION PUBLIQUE “SANTÉ AU TRAVAIL” :
DES PISTES POUR VALORISER LA FONCTION D’ACMO

Les propositions de la DGAFP :

:

« Au sein de la Fonction publique de l’Etat, une nouvelle structuration serait mise en place dans chacun des ministères où un niveau de coordination et un niveau de proximité seraient distingués. L’agent exerçant les fonctions de coordination serait appelé conseiller de prévention, le chargé de prévention désignant le référent de proximité.

Les fonctions de conseiller et de chargé de prévention s’inscriraient dans le cadre d’un parcours professionnel, de manière à en renforcer l’attractivité. Les outils de reconnaissance des acquis de l’expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l’expérience (VAE) seraient mobilisés en ce sens. De même, des référentiels de formation seraient élaborés pour chacun des deux niveaux par le biais de l’Ecole de la GRH pour la FPE.

► **Positionnement de l’ACMO et identification du niveau de responsabilité :**

- Une note de cadrage préciserait son rôle, son positionnement fonctionnel et hiérarchique vis à vis du chef de service, les acteurs de la SST et ses moyens d’actions.
- Le chef de service remettrait une **lettre de mission** aux conseillers de prévention placés auprès d’eux dont le CHS aurait connaissance. Elle lui conférerait sa position hiérarchique, sa présence sur l’organigramme.
- Une **publicité** serait effectuée sur la nomination de l’ACMO (lettre d’information, affichage, publication au BO).
- L’ACMO désigné devrait **être volontaire**, sa désignation serait écrite et obligatoire. Une **lettre d’introduction** serait adressée au personnel afin de favoriser une reconnaissance collective de l’autorité et des moyens donnés.

► **Renforcement du rôle de coordination de l’ACMO :**

Outre son rôle d’analyse, d’alerte de conseil, le rôle de coordination de l’ACMO serait renforcé par sa position centrale dans la mise à jour du DUERP. A ce titre, le document unique est une démarche dynamique qui permet d’observer les modifications des risques et de l’exposition des salariés dans le temps. Sa participation au groupe de travail sur la mise en place et l’actualisation du document unique serait de plein droit ainsi que sa participation à l’élaboration du programme annuel de prévention.

*Enfin l’ACMO devrait rendre compte de son activité par la réalisation de **rapports de visites** sur le terrain et **d’un rapport annuel**. »*

- Pour la DPAEP, ces propositions destinées à faciliter le positionnement de l’ACMO et à permettre d’identifier le bon niveau de responsabilité **pourraient faire partie de la doctrine ACMO du 17 juillet 1996 définie au sein de nos ministères.**

- La DPAEP a pris l’engagement, pour le **CHSM du 13 octobre prochain**, de présenter une proposition concernant **la doctrine d’emploi des ACMO pour nos 2 ministères** tenant compte, bien entendu, des négociations Fonction Publique en la matière.

Pour FO Finances , il est nécessaire et urgent que tout soit mis en œuvre pour **valoriser la fonction d’ACMO** et pour leur donner la **disponibilité et la reconnaissance auxquels ils ont droit**. FO Finances suit de près avec la FGF-FO, ce dossier actuellement en négociation.

QUESTIONS DIVERSES

- L'IHS de l' «EST » partant à la retraite sera remplacé et en Ile-de-France un nouvel IHS est recruté.
- Précisions données par la DPAEP : la **DGCCRF** reste bien dans les instances Finances. Le **suivi médical des agents des DRIRE est assuré par le MEEDDAT** depuis le 1^{er} janvier 2009. Ils peuvent continuer à participer aux CHS-DI tant que les DREAL ne sont pas constituées.

LA DEMARCHE D'ELABORATION DU DOCUMENT UNIQUE (DU) D'EVALUATION DES RISQUES

Les 5 premières étapes : la phase de projet

1) Recensement des risques

Première évaluation des risques (cotation)

← Par le chef de poste et son équipe

Proposition de mesures de prévention

2) Compilation des fiches de recensement des risques

← Par 1 membre du GT autour du chef de service
(souvent l'ACMO)

3) Analyse des risques et leur hiérarchisation

← Par le GT autour du chef de service

Elaboration du projet de Programme
Annuel de Prévention (PAP)

4) Réception (pour information) du projet de DU et du PAP

← Par le CTP local

5) Avis sur le projet du DU et du PAP

← Par le CHS-DI

La 6ème et dernière étape : phase définitive

6) Validation du DU et du PAP (signature)

← Par le chef de service

A VOS AGENDAS

- **CHSM 2009 : les 30 juin, 13 octobre et 3 décembre.**
- **Notez que le GT « Amiante » prévu le 3 juin est reporté au second semestre 2009.**

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