

Septembre 2012

## L'actualité des conditions de travail au ministère

Le document « *L'actualité des conditions de travail* » a pour objet de faire régulièrement un point d'actualité (tant au niveau interprofessionnel, fonction publique ou ministériel) pour donner aux militants des repères et leur fournir des éléments de référence.

Ce document daté de septembre 2012 fait le point sur les discussions ministérielles depuis la mise en place des CHSCT au ministère (voir compte rendus précédents) et sur l'état d'avancement de nombreux dossiers examinés en groupes de travail et en CHSCT ministériel les 17 avril et 11 juillet.

### Lettres de mission et doctrines d'emploi des acteurs

#### ✓ Secrétaires animateurs

La doctrine d'emploi des secrétaires animateurs a été revue pour tenir compte de la présence d'un secrétaire du CHSCT issu du rang des représentants des personnels. En résumé on peut dire que le secrétaire animateur garde ses deux fonctions de secrétariat administratif en terme de préparation des réunions, d'aide au suivi des décisions et d'animation de la politique ministérielle.

Pour les CHSCT spéciaux, Solidaires finances a demandé que les directions concernées (DGDDI, DGFIP, et bientôt l'INSEE) adressent des lettres de mission aux secrétaires administratifs de ces instances. La douane a donné son accord, la DGFIP va voir.

*Pour appuyer cette demande, nous invitons les représentants de Solidaires Finances dans ces CHSCT à rédiger une délibération exigeant un texte précisant le rôle du secrétaire administratif et le temps qui lui est accordé pour remplir cette fonction.*

#### ✓ Médecins de prévention

Les militants pourront s'appuyer sur ce document pour rappeler aux intéressés ou aux directions en cas de défaillance quel est leur rôle et notamment que le médecin de prévention « agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale ». Au regard de chacune des missions du MP (surveillance médicale, tiers temps, médecine statutaire ...) il est précisé ce que le ministère attend d'eux (associer les assistants de prévention aux visites de site, rédiger systématiquement des rapports de visite, assurer la traçabilité des expositions, organiser des visites de reprise et de pré reprise.... )

La lettre de mission des médecins coordonnateurs régionaux sera présentée à l'automne.

#### ✓ Inspecteurs santé et sécurité au travail

Leur lettre de mission reprend les grandes lignes de leur doctrine d'emploi (contrôle, conseil ...) qui fera l'objet d'une réécriture à l'automne. La lettre de mission rappellera que l'assistant de prévention participe aux visites de l'ISST comme à celles organisées par le MP.

#### ✓ Assistants de prévention

L'actualisation de leur lettre de mission est prévue à la rentrée.

La DGFIP a anticipé et rédigé en avril 2012 une nouvelle lettre de mission. Présentée différemment elle comporte une partie lettre de mission proprement dite et une annexe définissant l'ensemble des missions de l'assistant de prévention et ses relations avec les différents acteurs et instances. En revanche il n'est plus fait mention dans la lettre de mission de la quotité du temps de travail qui lui est donnée, il est simplement indiqué « vous consacrez à ces fonctions tout le temps nécessaire » !!

Lors de la présentation au CHSCT de la nouvelle lettre de mission, les militants devront exiger qu'elle indique de façon précise (que ce soit 100%, 75% ...) le temps de travail de l'assistant de prévention même si la lettre d'accompagnement du 24 avril 2012 signée du directeur adjoint rappelle l'objectif de nommer dans chaque DRFiP/DDFiP un assistant de prévention à temps complet.

Par ailleurs nous avons demandé à la DGFIP la mise en place de conseillers de prévention (assurant une mission de coordination des assistants de prévention) dans les directions où l'importance des risques professionnels, des

effectifs ou éclatées géographiquement, le justifient ( DISI, Dircofi et Paris). La DGFIP s'est engagée à étudier cette possibilité.

**Il serait utile et nécessaire que les CHSCT concernés votent des délibérations pour réclamer la mise en place de conseillers de prévention dans leur direction.**

**Les militants de Solidaires Douanes pourraient également étudier cette possibilité compte tenu de la dimension interrégionale de leur administration et de la présence du CHSCT au niveau régional.**

### Le point sur l'informatisation du DUERP

C'est un dossier qui a pris beaucoup de retard malgré nos demandes répétées d'être tenu informés. Un groupe de travail ministériel sur l'état d'avancement du système d'informatisation du DUERP s'est tenu le 14 mai dernier.

Rappel : l'objectif est d'assurer l'homogénéité du recueil des risques et du programme annuel de prévention ainsi que la mise à disposition des restitutions organisées pour l'ensemble des directions relevant du ministère.

2 volets sont aujourd'hui opérationnels : le volet 1 porte sur la réalisation du DUERP testé sur 9 sites en septembre 2011, les volets 1 et 2 (réalisation du programme annuel de prévention) sont étendus à d'autres sites à compter du 24 mai<sup>1</sup> pour optimiser l'application et tester le dispositif de formation.

Le système d'informatisation est fondé sur un cadre normé et des règles de gestion précises : il permettra d'une part d'assurer la traçabilité de l'évaluation du risque (depuis le chef de service de l'unité de travail jusqu'au signataire du DU) et de la réalisation de la mesure de prévention au cours du processus DUERP-PAP et d'autre part de capitaliser et d'exploiter la base de données issue des DU par types de risques, par unités de travail ....

Le 3<sup>ème</sup> volet est en cours, l'objectif étant d'intégrer dans l'outil les préconisations (certaines ont déjà été prises en compte) issues de l'étude ergonomique pour améliorer l'interface entre l'utilisateur et l'application.

La demande de Solidaires Finances de faire de l'actualisation du DU une campagne annuelle dans un calendrier resserré et contraint (dernier trimestre de l'année) et de présenter les DU et les programmes annuels de prévention au CHSCT avant la fin février a finalement été entendue.

Le secrétariat général dispose ainsi de plus de temps pour améliorer l'outil et assurer ensuite la formation des utilisateurs pour la campagne 2013.

Un nouveau groupe de travail est prévu le 18 septembre.

### 4 études ergonomiques cofinancées par le CHSCT M en 2012

Pour 2 d'entre elles il s'agit de la poursuite d'interventions engagées en 2010 et 2011 :

- dans l'Hérault l'étude a démarré en 2010, elle a comme objet la prévention des risques psychosociaux. Nous devrions en obtenir un premier retour en début d'année prochaine, l'étude devant se terminer en juin 2013. Solidaires Finances sera très attentif aux enseignements qui pourront être capitalisés pour l'ensemble des CHSCT en terme de méthodologie, d'analyse et de pistes d'actions pour transformer les organisations du travail.

Solidaires Finances réclame depuis plusieurs mois de travailler sur ce sujet notamment à partir de ce qu'ont pu faire des CHSCT pour dresser un bilan de ce qui est efficace et de ce qui ne l'est pas.

- à l'INSEE c'est la continuité de l'étude relative à la mise en place d'un centre de service de ressources humaines (CSRH). L'INSEE exercera « *la fonction de premier pilote du nouveau produit et de la nouvelle organisation pour l'ensemble des directions du ministère. Cette fonction permettra de tester les fonctionnalités de SIRHIUS (application unique en matière de gestion) dans le cadre de la nouvelle organisation des ressources humaines, notamment avec un CSRH apte à assurer l'ensemble de ses attributions* ».

L'intervention ergonomique permettra de prendre en compte le travail et ses conditions concrètes dans la mise en place du CSRH pilote pour le ministère.

Deux nouvelles études concernant la DGFIP sont programmées :

- l'organisation future du service foncier sera examinée en analysant les organisations existantes issues du rapprochement CDI-CDIF pour ensuite construire des principes fonctionnels et organisationnels.

Comme cette étude se fait à la demande de la direction générale, gageons qu'elle ne subira pas le même sort que celle de 2004 à l'initiative de Solidaires Finances, dont l'administration n'a jamais tenu compte ....ni d'ailleurs les syndicats.

---

<sup>1</sup> DGDDI : Services centraux et DR de Montpellier - INSEE : DR Champagne Ardenne

DGFIP : DRFiP Bouches du Rhône, Somme, Loiret; Direction Impôt Service; Dircofi Est ; DDFiP Val de Marne. Hautes Alpes ; DRESG ; DISI Nord et Sud Est.

- l'organisation du travail au sein des CSRH de la DGFIP qui pourra être différent selon qu'il s'agit d'un CSRH territorial ou à périmètre spécifique et de la fonction contact (le contact de proximité devant être remplacé par une plate forme téléphonique tout en conservant une mission de conseil RH).

Sur ce projet les représentants du CHSCT M ont refusé de se prononcer estimant qu'il était totalement anormal que les organisations syndicales de la DGFIP n'aient pas été associées à la démarche.

*Pour en savoir plus sur les futurs outils de gestion des personnels (CSRH, SIRHIUS et l'Opérateur National de la Paie ONP) se reporter au compte rendu fait par Solidaires Finances à la suite du GT ministériel du 5 avril 2012.*

### **Discrimination liées à la santé lors du retour au travail : un rapport très intéressant**

Le comité consultatif pour la diversité et l'égalité est à l'origine de cette étude décidée en 2010, le marché a été passé par le bureau santé et sécurité au travail du ministère et c'est le cabinet Eneis Conseil qui a été retenu pour réaliser cette étude de terrain. Une présentation en a été faite au CHSCT ministériel du 11 juillet 2012.

#### **- Les grandes lignes du rapport**

Pour Solidaires Finances cette étude est très intéressante pour deux raisons. D'une part elle identifie bien les dysfonctionnements en terme d'information, de formation, de liaison entre les services de gestion et les acteurs préventeurs (médecin, assistants de service social ...)

D'autre part, le rapport propose un plan d'action inter-directionnel en 13 points sur lesquels nous sommes – globalement- en accord. Les préconisations visent à améliorer le dispositif actuel de gestion de l'absence pour raisons de santé et de retour au travail et à développer les conditions d'un retour réussi pour diminuer le risque de discrimination. Solidaires Finances a demandé d'ajouter au plan d'action un autre objectif celui du maintien dans l'emploi et de la prévention de l'inaptitude. En effet un retour au travail non anticipé, mal ou non accompagné peut se révéler catastrophique et conduire à l'aggravation de l'état de santé de l'agent et à terme à son exclusion.

Parmi les propositions de nombreux aspects sont abordés : la formation des médecins, des services RH, de l'encadrement, la coordination des acteurs, l'information des personnels, comment maintenir le lien avec le service...

#### **- Quelques commentaires**

A la demande de Solidaires Finances le secrétariat général va présenter à la rentrée une méthode de travail et un calendrier pour décliner en interne et en lien avec le CHSCT M les actions préconisées (certaines d'entre elles étant réalisables rapidement, d'autres nécessiteront plus de temps). Le plan d'actions défini sera ensuite décliné au sein de chaque direction afin de garantir l'aspect opérationnel et sa mise en œuvre effective.

Sans entrer dans le détail des propositions, nous avons souligné la nécessité d'anticiper sur les évolutions des services RH pour préciser et affiner les remontées de données pour l'ensemble des directions du ministère sur l'absentéisme pour raison de santé (congé ordinaire, longue durée, longue maladie, accident de service, maladie professionnelle...) et le retour au travail. En effet seule une définition de critères étendus et homogènes pour toutes les directions permettra d'analyser correctement les données recueillies pour intervenir ensuite à bon escient.

Nous avons également insisté sur des questions qui nous paraissent essentielles :

- revoir « le dispositif d'aide et de soutien aux personnels en difficulté » mis en place en 2006 et mettre un terme à la formation « gestion des agents en difficulté » pour les cadres supérieurs. En organisant ce type de formation c'est la gestion du risque qui est privilégiée au détriment de la prévention, de plus à aucun moment il n'est envisagé que l'organisation du travail puisse être à l'origine des difficultés des agents.
- engager une démarche pluridisciplinaire lors du retour au travail d'une personne associant le pôle gestion des personnels, le médecin de prévention, l'encadrement de proximité et l'agent, l'accompagnement devant revêtir une dimension individuelle et collective.
- intégrer dans la mise en place des CSRH la nécessité de maintenir des réseaux ou des relais de proximité.

En conclusion Solidaires Finances a estimé que s'ouvrait là un chantier avec de nouvelles perspectives d'actions qui bien menées, devraient faire progresser la prise en compte de la sécurité et de la santé au travail. Il faudra dans le même temps analyser le rapport<sup>2</sup> qui a évalué le dispositif de reclassement des fonctionnaires inaptes pour raison de santé et qui comporte un volet outils de prévention.

---

<sup>2</sup> « Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes dans l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé »

**- par l'administration**

Comme les textes l'y obligent l'administration a élaboré un module de formation d'une durée de 5 jours à destination des représentants au CHSCT. Après la réunion de tous les formateurs fin septembre, la formation pourra démarrer avec le 1<sup>er</sup> module de 3 jours. Le 2<sup>ème</sup> module de 2 jours sera déployé en 2013.

**- par Solidaires**

1- La formation des représentants de Solidaires Finances **dans les CHSCT** (départementaux et spéciaux) est assurée par des équipes de Solidaires interpro au plan local sur une durée de 3 jours durant l'année 2012.

- Après la formation initiale de Solidaires, nous envisageons de prolonger cette formation sur une **durée de 2 jours en région par un retour sur les pratiques des militants de Solidaires finances** en CHSCT à l'automne.

2- Autre formation proposée et organisée par les Solidaires locaux: **«la prise en charge syndicale des risques psychosociaux»**.

D'une durée de 2 jours, elle s'adresse aux militants impliqués dans les instances des syndicats, dans l'animation de la vie syndicale (mais pas seulement ceux ou celles qui siègent dans les CHSCT) et son but est de bien comprendre les enjeux autour des organisations du travail et de définir des stratégies syndicales.

**■ Un nouveau document pour les CHSCT : « le Guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments »**

Annoncé dans la note d'orientation, il est désormais disponible ; les ISST en feront une présentation dans chaque CHSCT.

Aux militants de saisir cette opportunité pour faire le point sur les pratiques des directions en matière de suivi des DTA, lorsque des travaux sont engagés ...ainsi que le suivi médical des personnes exposées aux substances CMR.

**■ Agents victimes d'un attentat, d'une agression ....bientôt une nouvelle note**

La note modifiant le dispositif (élaboré en 2007) d'intervention et de suivi des agents victimes d'un attentat, d'une agression, ou de tout événement grave survenu dans le cadre de leurs fonctions, annoncée depuis plus d'un an n'est toujours pas sortie!

Le volet supplémentaire ajouté à la note de 2007 concerne les actions différées qui devront être menées et qui ont trait à l'enquête du CHSCT (dans certaines situations l'enquête est obligatoire) dispositif qui n'existait pas précédemment au delà du suivi des agents.

Solidaires Finances a demandé l'ajout d'un volet juridique (protection de l'agent à mettre en regard de certains évènements), de préciser les démarches à effectuer en matière de déclaration d'accident de service et la mise en place sur l'ensemble du territoire de la fiche de signalement des agressions mais que le secrétariat général refuse d'intégrer. Le CHSCTM devrait se prononcer le 9 octobre.

Concernant les enquêtes des CHSCT en cas de suicide ou de tentative de suicide sur le lieu de travail un groupe de travail est prévu à l'automne pour élaborer une méthodologie à destination des CHSCT à la lumière des retours d'expériences des CHSCT qui ont mené ce type d'enquêtes.

Rappel important : une enquête de ce type ne se conduit pas de la même manière qu'une enquête après un accident physique ; de plus l'enquête n'a pas pour objet de désigner des responsables ou de reconnaître l'imputabilité au travail mais bien d'analyser les conditions de travail dans le service, de voir si elles ont pu avoir un impact sur l'agent, dans l'objectif d'éviter et de prévenir tout nouvel accident.

**■ Crédits : la réserve de 20% est levée**

La réserve de précaution qui avait amputé le volume des crédits 2012 des CHSCT de 20% a été levée, les CHSCT ont reçu début juillet la totalité de leurs crédits soit 94% (la réserve parlementaire fixée à 6% étant maintenue).

**■ Du nouveau à venir du côté fonction publique ?**

Suite à la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, un bilan de l'accord relatif aux conditions de travail sera réalisé pour avancer sur les problématiques de pénibilité et de santé au travail. Par ailleurs la proposition d'un accord cadre sur la prévention des risques psychosociaux sera soumise aux fédérations en septembre.

**■ Calendrier des prochaines réunions ministérielles :**

*GT : 18 septembre et 20 novembre*

*CHSCT M : 9 octobre et 18 décembre*

**■ Les documents les plus récents mis en ligne sur le site**

♦ **2 nouveaux dossiers:** → [un dossier sur les accidents et les maladies professionnelles dans la FPE](#)

→ [le guide du militant Solidaires Finances en CHSCT version 2012](#)

♦ → [Le point sur la jurisprudence mars 2012](#)

♦ **2 comptes rendus du CHSCT ministériel :**

→ [Janvier 2012 : « Mise en place des CHSCT locaux et spéciaux. Quelle attitude pour les militants ? »](#)

→ [Mars 2012 : « Plan santé, sécurité et conditions de travail - Les orientations nationales pour 2012](#)