

Groupe de Travail du 28 Janvier 2014

FILIERE DE FORMATION SANTE SECURITE AU TRAVAIL BILAN DU FONCTIONNEMENT DES CHSCT

ORDRE DU JOUR

- I - Formation en Santé Sécurité au Travail
- II - Bilan du fonctionnement des CHSCT
- III - Budget 2013 : bilan d'exécution

Alors que l'ordre du jour prévoyait l'étude du bilan du fonctionnement des CHSCT après deux ans de mise en place, en préalable, **FO Finances** a protesté contre les dysfonctionnements récurrents du CHSCT Ministériel, comme l'absence de possibilité d'apporter d'ultimes amendements aux documents de travail en seconde lecture comme nous avons l'habitude de faire.

Il en est ainsi de la Note d'Orientation 2014. Si nous avions pu amender ce texte, **FO Finances** aurait persisté à demander la suppression du paragraphe concernant la rédaction des PV.

La note d'orientation 2014 propose de réaliser des relevés de décision ou des PV « allégés » ce qui revient à **supprimer les Procès Verbaux réglementaires.**

Face à cette situation, FO Finances a réclamé des postes de Secrétaires-Animateurs supplémentaires et le maintien des PV réglementaires.

A l'initiative de **FO Finances**, l'ensemble des fédérations s'était déjà prononcé au CHSCT M du 23 décembre dernier, pour le respect de l'article 66 du Décret N°82-43 modifié, qui prévoit bien la rédaction des PV des réunions.

I - Formation Santé Sécurité au Travail

projet de filière : état des lieux et perspectives

La future filière de formation Santé Sécurité au travail sera réalisée en lien avec IGPDE. Le projet de filière prévoit de croiser les acteurs à former et la thématique que l'on souhaite aborder dans la filière. La formation actuellement proposée par les Directions Générales est perfec-

tible et celle qui sera finalisée sera plus homogène que l'existante.

Le schéma de formation établi par la **DGFIP** reflète de façon très satisfaisante le modus operandi de nature à satisfaire aux besoins en formation. En effet cette Direction a articulé son schéma de formation autour de la vie administrative des agents depuis leur arrivée au sein de l'administration et tout au long du déroulement de leur carrière.

Cette filière de formation implique, afin qu'elle soit améliorée, une réelle réflexion sur la formation de l'encadrement.

La mise en place de la filière doit s'amorcer en 2015 ceci n'est pas de nature à donner satisfaction aux exigences imminentes de prudence dans la manière d'aborder les réformes et réorganisation que subissent actuellement les services de cette direction.

Les représentants de la **Douane** annoncent qu'une réflexion est engagée pour l'intégration de ces modules dans les formations initiales des stages d'inspecteurs. Jusqu'à présent la démarche de la DGDDI a été uniquement orientée sur la sécurité dans les contrôles. La réflexion est en cours pour aller au-delà vers de véritables formations Santé Sécurité au Travail.

L'INSEE s'est engagée à améliorer son dispositif de formation.

FO Finances a rappelé sa constante revendication depuis 2007 : la constitution d'une véritable filière de formation en Santé Sécurité au Travail, dans les écoles et tout au long de la carrière des agents.

Pour **FO Finances** cette formation ne doit pas concerner les seuls acteurs de prévention mais doit s'adresser à tous les personnels et à tous les cadres.

Il est important que toute la hiérarchie soit formée afin que la réglementation soit correctement appli-

quée. **FO Finances** souhaite connaître le contenu des modules, l'identification des formateurs.

Pour **FO Finances**, cette formation doit permettre un meilleur fonctionnement de la pluridisciplinarité dans le respect des compétences de chacun.

En réponse, Monsieur GAZAVE a affirmé que la démarche de formation s'inscrivait pleinement dans l'esprit du décret de 82 et de l'accord Fonction Publique du 22 octobre 2013.

Pour le sous directeur, la mutualisation des bonnes pratiques implique une collaboration étroite entre les Directions.

Le projet évoqué lors de ce Groupe de Travail est, selon lui, une première étape vers un projet qui se veut ambitieux dans l'intérêt de tous. « Il faut réussir à caler l'offre de base, mutualiser l'existant et ensuite construire un schéma global qui ne reposera pas uniquement sur la formation IGPDE mais qui concernera aussi nos réseaux internes de formation.

Après identification des besoins, le contenu des modules sera abordé en groupes de travail de même que l'articulation entre ce qui relèvera de l'IGPDE et ce qui incombera aux Directions.

Concernant la formation des encadrants, les Directions ont bien saisi l'importance du sujet.

FO Finances et les autres Fédérations estiment que la formation actuellement délivrée aux personnels de l'encadrement est pathogène et ne leur donne pas les moyens d'apprécier l'importance des sujets portant sur la Santé et la Sécurité au Travail.

Cette question est d'autant plus importante que le climat actuel, lié aux suppressions d'emplois, est très anxiogène.

FO Finances a été interpellée par la nature et les thèmes de certains stages (exemples : « risque suicidaire au travail », « vieillissement et enjeux au travail »), il nous semble judicieux que le travail de formation porte sur la prévention du risque et non pas sur la gestion de ce risque a posteriori.

En réponse, il a été précisé que certaines formations ne s'adressent pas à tous les acteurs mais qu'elles sont parfois spécifiques aux médecins par exemple ou aux acteurs directs de la prévention.

Pour l'ensemble des Directions, le projet ministériel de filière de formation s'adressera à un large public : aux acteurs de prévention eux-mêmes (assistant/conseiller de prévention ; ISST ; Médecins de Pré-

vention y compris les MPCR ; infirmière ; ARMP ; SA ; ergonomes ...), agents du bureau DRH3B ; gestionnaires de sites ; cadres ; chefs de service ; gestionnaires RH ; membres des CHSCT ; agents..). Il portera sur une construction en quatre niveaux de formation (niveau 1 à niveau 4) et sur quatre thèmes :

- Missions et moyens des CHSCT
- Evaluation et prévention des risques
- Risques spécifiques (RPS ; CMR ; incendie..)
- Rôle et missions des acteurs

Cette filière de formation se mettra en place progressivement à compter de 2015.

► **Bilan 2013 des 3 jours de formations des membres des CHSCT sur les 5 jours réglementaires :**

La formation prévoyait 120 sessions pour 2200 personnes. En réalité il y a eu 136 sessions.

DES REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION PEU PRESENTS AUX FORMATIONS CHSCT

Pour **FO Finances**, malgré un taux global de participation positif, celui des représentants de l'administration n'est pas significatif de l'intérêt qui devrait être accordé au fonctionnement du CHSCT ce qui explique les nombreux dysfonctionnements des CHSCT.

Sur le bilan qualitatif un seul point sombre à l'ordre du jour : le support stagiaire qui s'avère peu lisible en version papier. Les objectifs de la formation en matière de

Santé, Sécurité au Travail semblent avoir été atteints à savoir :

- Appréhender l'évolution du cadre général
- Comprendre le sens des évolutions
- Expliquer la politique ministérielle Santé, Sécurité et au Travail.
- Identifier les évolutions des missions, rôles, droits et obligations du CHSCT et inscrire son action dans une démarche globale et pluridisciplinaire de prévention des risques professionnels.

► **Formations des membres des CHSCT : le solde de 2 jours en 2014**

Concernant la formation des deux jours réglementaires, elle sera réalisée avant la fin de l'année 2014, et sera articulée comme suit :

- Le premier jour portera sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et sur le retour d'expérience.

- Le second jour sera consacré à l'évaluation et à la prévention des RPS eux-mêmes.

Pour réaliser cette seconde journée de formation, une formation test au niveau du CHSCT-M sera effectuée courant mars 2014. Pour ce qui concerne l'articulation entre cette journée RPS et les deux jours de formation RPS contenus dans l'accord-cadre prévention des RPS dans la Fonction Publique : celle-ci sera considérée comme un acquis de Bercy sur le sujet.

► **La formation 2015 post-élections professionnelles des membres des CHSCT :**

En 2015, sur les 5 jours de formation réglementaires des membres des CHSCT : **2 jours seront réalisés par les Fédérations syndicales** et 3 jours par l'administration. Les modalités précises de mise en œuvre de cette formation ne sont pas encore connues.

2-Le bilan du fonctionnement des CHSCT.

Après deux ans de recul : une longue listealarmante de dysfonctionnements

- ➔ La lourdeur des ordres du jour.
- ➔ Les difficultés à obtenir des calendriers de manière consensuelle
- ➔ L'absence d'examen des registres par les CHSCT
- ➔ Les délais de transmission des documents non respectés.
- ➔ Le respect des procédures de votes des délibérations.
- ➔ Le refus de convocation de certains experts.
- ➔ Le non-respect par l'administration des délais de réponse.
- ➔ Une mauvaise articulation entre les CT et les

CHSCT. (La fiche d'impact devrait nous aider).

- ➔ La mise en œuvre rare et difficile de l'expertise agréée.
- ➔ La confusion de la part de certains Directeurs concernant leur rôle de Présidents de CHSCT et de Directeurs
- ➔ Très peu d'enquêtes en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle.
- ➔ Le manque d'engagement des Directions.
- ➔ Le CHSM devrait être présidé par le ministre ;
- ➔ Revoir la cartographie des CHSCT
- ➔ La non-appropriation des nouvelles règles de fonctionnement par l'administration.
- ➔ L'absentéisme encore trop important des administrations aux formations CHSCT réglementaires.
- ➔ Le manque de respect vis à vis des OS: Ex: des micros coupés aux OS durant le déroulement du CHSCT.
- ➔ Le besoin de culture partagée en matière de santé et sécurité au travail.
- ➔ Peu ou pas de réponses aux aménagements de poste, aux questions des OS
- ➔ Le manque de respect de la réglementation amiante.
- ➔ Des PV et des relevés de conclusion : parfois non faits ou bien tardivement réalisés ;
- ➔ Diverses interprétations de la notion de projets importants
- ➔ Il est demandé aux cadres 'l'alpha et l'oméga', à savoir : de faire de la prévention sur le mal être au travail et en même temps savoir-faire vivre les suppressions d'emplois et les conséquences de la MAP.
- ➔ L'implication insuffisante des Présidents de CHSCT

Une note du 20 décembre 2013 adressée aux Directions Générales leur rappelle leur obligation de respecter les textes en matière de Santé Sécu-

FO Finances appelle tous les camarades FO siégeant en CHSCT à intervenir pour exiger le respect de la réglementation par les représentants de l'administration :

Le CHSCT doit être tenu informé :

- des accidents de service et des maladies professionnelles : ceci conditionne le droit d'enquête du CHSCT ;
- des refus motivés d'aménagements de poste préconisés par le Médecin de Prévention ;
- il doit avoir dans le délai de deux mois, communication par le Président du CHSCT : des suites données aux propositions et avis du CHSCT ;
- des suites données aux préconisations des ISST

Les chefs de service :

- doivent assurer la maintenance des installations techniques. Les vérifications et les contrôles doivent être portés sur un registre spécial qui doit être à la disposition des CHSCT ;
- doivent mettre en place des exercices d'évacuation (sécurité incendie) dont le compte rendu doit être transmis aux CHSCT
- doivent s'assurer que la fiche de liaison est bien transmise par les services RH aux Médecins de Prévention afin que le suivi médical des agents soit correctement assuré.

rité au Travail.

L'expertise agréée doit faire l'objet d'une discussion afin que nous puissions définir l'intérêt de son utilisation.

Concernant l'expertise agréée, rappelons qu'elle peut intervenir dans deux cas : en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie à caractère professionnel et **en cas de projet important**, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 du décret de 1982 modifié.

Un bilan montre que sur 8 expertises sollicitées au cours de l'année 2013, seulement 2 ont été effectivement réalisées. Parmi les dossiers en cours d'examen: certains portent sur des fermetures de services, d'autres sur des aménagements de locaux, en tout état de cause, il est important d'obtenir une clarification sur la notion de projet important et de savoir à quel niveau (national ou local) l'expertise doit avoir lieu. Le recours à l'expertise agréée ne peut évoluer sans véritable dialogue social local ce qui est loin d'être le cas ! **FO Finances** exige le respect du texte en vigueur en la matière et a rappelé le recours possible au pôle ergonomique ministériel dont les modalités de saisine sont rappelées dans la note d'orientation 2014.

L'articulation CT/CHSCT reste difficile, des précisions sont nécessaires

Pour **FO Finances**, les instances et leurs compétences doivent être respectées. Les restructurations permanentes nécessitent le respect de la part des Directions des règles du dialogue social.

Un début de solution la « conduite de projet en amont » en cas de restructurations : le nouvel outil constitué par la fiche d'impact pourra être utilisé dans le cadre des **projets importants** pour mettre en évidence les éléments qui ont permis de considérer ou non un projet comme important au regard de son impact sur la santé et la sécurité au travail et les conditions de travail. **Cette fiche d'impact mise à la disposition des chefs de service locaux, pourra**

être transmise par le CT au CHSCT qui, s'il s'agit d'un projet important, devra être obligatoirement consulté. Ces précisions figurent dans la note d'orientation 2014.

Les textes sont flous concernant la notion de projet important :

La notion de projet important est contenue dans les articles 57 et 58 du décret de 1982 modifié qui précisent que les CHSCT sont obligatoirement consultés : sur les **projets d'aménagements importants** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C'est notamment le cas avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; sur les **projets importants** d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

FO Finances a rappelé son souhait d'une **définition non restrictive** de la notion de projet important laissant toute sa place au dialogue social local. Il s'agit de tout projet ayant une incidence sur la santé au travail quand bien même les conséquences seraient positives. Les autres Fédérations ont exprimé la même position.

FO Finances réaffirme son exigence de l'application pleine et entière du décret dans le respect des rôles et des compétences de chaque instance : Comité Technique et CHSCT.

3 - Bilan d'utilisation des crédits 2013

Les crédits 2013 ont bien été consommés dans leur intégralité.

Pour 2014, la moitié des crédits a été déléguée début janvier et l'autre moitié devrait l'être en février ou mars 2014.

Un suivi des actions est demandé (même si ce n'est qu'une fois par an) afin que les fédérations aient un retour sur les opérations financées.

<http://www.financesfo.fr/>

Rubrique HYGIÈNE & SÉCURITÉ

