



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE
DU COMMERCE
EXTÉRIEUR

MINISTÈRE
DU REDRESSEMENT
PRODUCTIF

MINISTÈRE
DE L'ARTISANAT,
DU COMMERCE ET DU TOURISME

Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail

2013

I – CONTEXTE GENERAL

Après une année 2012 principalement centrée sur la mise en place des nouveaux CHSCT de proximité et CHSCT spéciaux, la note d'orientations 2013 va pleinement s'attacher à la **déclinaison opérationnelle du plan ministériel** pluriannuel santé et sécurité au travail (2012-2014¹).

Données répertoriées par les Médecins de Prévention	en 2011	en 2010
Situations de souffrance au travail exprimées	2585	2374
Situations de violence (physique ou verbale)	314	221
Etats « d'épuisement professionnel » déclarés	169	118
TMS déclarées en maladie professionnelle	52	84
Anomalies constatées par les ISST	en 2011	en 2010
Risques d'incendie et de panique	2690	2217
Risques liés à l'électricité	1091	1081
Risques de chute	748	499
Risques liés à l'amiante	383	263

Quelques éléments chiffrés tirés des rapports ministériels 2011 illustrent le contexte dans lequel les actions des CHSCT doivent s'inscrire et rappellent la pertinence des quatre axes prioritaires définis dans le plan ministériel SSCT :

- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérogènes, mutagènes et repro-toxiques (CMR) et à des contraintes de pénibilité particulières ;
- l'amélioration continue de l'existant

Ces éléments mettent aussi en lumière que la politique de prévention des risques professionnels doit continuer à s'attacher, notamment dans les programmes annuels de prévention élaborés sous la responsabilité des chefs de service locaux, à supprimer les défauts de conformité réglementaire relevés par les Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) dans leurs rapports de visite et à prendre en compte les recommandations des médecins de prévention figurant dans les rapports réalisés dans le cadre de leur tiers temps. Par ailleurs, les éventuels refus d'aménagement de poste proposés par les médecins de prévention doivent être transmis au CHSCT avec la motivation du refus.

Il faut d'ailleurs souligner que les priorités déclinées dans la note d'orientations, feuille de route annuelle des CHSCT, doivent s'accompagner d'une poursuite sans faille des actions normales de veille des CHSCT.

Vous trouverez, en annexe de ce document, un tableau de synthèse faisant le bilan de la mise en œuvre du plan ministériel SSCT 2012-2014.

¹ Chaque paragraphe de la note d'orientations fait référence à l'action du plan ministériel à laquelle il se rapporte.

II – ORIENTATIONS 2013

1. La suppression des défauts de conformité réglementaire

Le rapport annuel ministériel de l'inspection santé et sécurité au travail 2011 montre que trop d'anomalies constatées par les ISST se rapportent encore à des risques professionnels primaires, risques d'incendie et de panique ou risques liés à l'électricité par exemple. Ces risques sont, la plupart du temps, générés par le non respect d'une obligation réglementaire : défaut de maintenance des appareils et équipements, encombrement des issues...

L'année 2013 doit viser à la suppression de la majeure partie de ces risques, cela constitue une priorité absolue pour les CHSCT.

➤ **Actions à mener**

- *Vous vous assurez que les programmes annuels de prévention des directions relevant du périmètre de votre CHSCT comportent des actions de nature à supprimer les risques générés par des défauts de conformité réglementaire.*
- *Vous veillerez à ce que les rapports de visite des ISST fassent l'objet d'un suivi effectif et que des réponses adaptées soient apportées aux constatations effectuées.*

2. Le développement de la connaissance des risques

2.1. La démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels (action 3 du plan ministériel)

- **Publication d'un nouveau guide méthodologique relatif à l'évaluation et la prévention des risques professionnels**

Les débats conduits au cours de l'année 2012 ont permis de faire un état des lieux après cinq ans de mise en œuvre du DUERP dans les ministères économiques et financiers. Ils ont mis en évidence plusieurs types de difficultés :

- De trop nombreux documents uniques s'apparentent plus à des registres santé et sécurité, simples recueils des observations des personnels, qu'à des documents réalisés sous la responsabilité du chef de service intégrant, analysant et évaluant l'ensemble des risques dans un document unique,
- Le système de cotation à deux critères ne permet pas de prendre en compte les mesures de prévention mises en place et la probabilité d'occurrence des risques, ce qui ne facilite pas l'identification de priorités d'action,
- Les débats en CHSCT sont trop souvent centrés sur le document unique lui-même et pas suffisamment sur le programme annuel de prévention.

Ces constats ont conduit à une nouvelle étape pour faire émerger une plus forte dynamique autour de l'évaluation et de prévention des risques professionnels.

La méthode et les outils qui sont présentés dans ce guide constituent un cadre méthodologique ministériel qui sera validé en CHSCT ministériel.

Le guide s'inspire largement des pratiques mises en œuvre ailleurs et des recommandations de l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Il fera l'objet d'une présentation dédiée lorsqu'il sera finalisé.

La campagne d'évaluation des risques 2014, lancée dans le courant de l'année 2013 par chaque direction, prendra en compte ces nouveautés.

- **Mise en service de la nouvelle application ministérielle en 2013**

Les évolutions du contenu du DUERP sont prises en compte dans la nouvelle application qui sera disponible à compter du mois de mars 2013. Des services pilotes pourront utiliser l'application dès la phase de test, programmée sur trois mois. La mise à disposition pour l'ensemble des utilisateurs directionnels interviendra à l'été pour la réalisation des **DUERP et des PAP au dernier quadrimestre 2013**.

Les premières agrégations de données pourront être réalisées à l'issue d'une année pleine de campagne DUERP, soit en 2014.

Des restitutions, réalisées à partir de sélections multicritères, pourront ensuite être effectuées après le développement du système d'information décisionnel, projet connexe mais indépendant de l'application informatique ministérielle.

- **Formations**

La mise en service de l'application sera précédée, de mai à septembre 2013, d'une formation aux évolutions méthodologiques et à l'outil de tous les assistants de prévention qui sera réalisée au niveau régional. Elle devra permettre aux assistants de prévention de sensibiliser les cadres de proximité intervenant dans le cadre du DUERP au nouveau dispositif.

2.2. Élaboration d'un bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (action 17 du plan ministériel)

L'article 61 du décret 82-453 modifié prévoit qu'un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail doit être soumis pour avis au CHSCT. L'annexe 16 de la circulaire DGAFP du 9 août 2011 précise les éléments qui doivent être présentés dans ce rapport.

Le format des bilans à réaliser dans les MEF fait l'objet d'une concertation avec les fédérations ministérielles avec pour objectif une validation du contenu en CHSCT ministériel au premier trimestre 2013.

Ce document contribuera à la démarche d'évaluation et de prévention des risques en fournissant des données utiles tant pour l'identification des risques dans le DUERP que pour la priorisation des actions au sein du programme annuel de prévention.

Les bilans directionnels SSCT se substitueront au rapport sur l'évolution des risques (autrement appelé rapport d'activité du CHSCT) que vous présentiez annuellement, en tant que Président, au CHSCT.

Réalisé par l'assistant de prévention, à partir des éléments qu'il collectera auprès du service RH ou qui lui seront fournis par les acteurs de prévention, le nouveau bilan annuel contiendra pour l'année 2013 des données déjà collectées par les directions ou les acteurs de prévention.

La partie des données se rapportant à l'activité pure du CHSCT (nombre de réunions, d'enquêtes, de visites, de recours à un expert agréé, actions financées par le seul CHSCT) sera rédigée et mise en forme par le secrétaire animateur ou le secrétaire administratif pour les CHSCT spéciaux.

2.3. Calendrier d'examen par les CHSCT des bilans annuels SSCT, des PAP et du programme d'intervention du CHSCT

L'actualisation des documents uniques (DUERP) et l'élaboration du programme annuel de prévention (PAP) doivent pouvoir s'appuyer sur les éléments du bilan annuel SSCT.

Parallèlement, les directions chargées de l'organisation de la campagne annuelle DUERP-PAP géreront leur calendrier propre pour que les documents soient finalisés à la fin de l'année civile et présentés en CHSCT au premier trimestre de l'année suivante, avant que n'intervienne en CHSCT le débat sur l'allocation des crédits délégués au président (la DGFIP et la DGDDI ont d'ores et déjà prévu de débiter leurs campagnes début septembre).

Documents	Calendrier
Bilan annuel 2012 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	Réalisé au 1^{er} semestre de l'année 2013 Avis du CHSCT à l'automne 2013
Document unique d'évaluation des risques professionnels de l'année 2013	Actualisé à l'automne 2013 Transmis au CHSCT au 1^{er} trimestre 2014
Programme annuel de prévention de l'année 2014	Réalisé avant la fin de l'année 2013 à partir du bilan annuel et du DUERP Avis du CHSCT au 1^{er} trimestre 2014
Programme d'intervention du CHSCT de l'année 2014	Réalisé en faisant le lien avec les PAP Examen en CHSCT en avril mai 2014

➤ **Actions à mener**

- *Le guide méthodologique relatif à l'évaluation et la prévention des risques, le nouveau référentiel des risques professionnels ainsi qu'une note spécifique sur la réalisation des bilans annuels de la situation générale de la SSCT vous seront adressés fin avril 2013 à l'issue de la phase de concertation en CHSCT ministériel.*
- *L'analyse des risques professionnels étant au cœur des missions du CHSCT, vous voudrez bien organiser une présentation par les acteurs de prévention locaux du guide relatif à l'évaluation et la prévention des risques professionnels au cours d'une séance institutionnelle du CHSCT.*
- *Vous veillerez à ce que l'ensemble des assistants et conseillers de prévention relevant du périmètre de votre CHSCT participe aux actions de formation régionales sur l'évaluation et la prévention des risques afin de réaliser le DUERP et le PAP.*
- *Vous vous assurerez de la réalisation au second trimestre 2013 du ou des bilans directionnels 2012 de la situation générale SSCT et organiserez le débat en CHSCT sur ces bilans à l'automne 2013.*

3. La prévention des RPS et des TMS

3.1. Harmonisation des pratiques dans les démarches de prévention des RPS (action 9 du plan ministériel)

La définition d'un cadre méthodologique pour aborder les démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) et d'outils opérationnels pour les chefs de service et les membres de CHSCT est programmée pour le courant 2013.

L'élaboration de cette démarche, qui sera concertée en CHSCT ministériel, s'appuiera notamment sur les conclusions d'une étude ergonomique d'expérimentation pour la prévention des RPS menée actuellement sur les sites de la DRFiP de l'Hérault et sur les retours d'expérience des CHSCT.

Elle prendra aussi en compte les outils méthodologiques préparés par la DGAFP dans le cadre du plan national de prévention des risques psychosociaux (RPS) qui devrait être lancé au cours du premier semestre 2013.

Dans l'immédiat, il est nécessaire de dresser le bilan des actions déjà engagées (études, enquêtes et formations) par les CHSCT sur le thème des RPS.

Par ailleurs, la priorité doit continuer à être donnée à la réalisation d'actions de prévention primaire, c'est-à-dire visant à supprimer le risque, et tout projet de démarche initiée en ce sens pourra faire l'objet d'un éventuel financement par le CHSCT ministériel.

Enfin, vous veillerez – en matière de risques psycho-sociaux – à restreindre le recours à des actions individuelles de prévention au profit de démarches portant sur le collectif de travail.

➤ **Actions à mener**

- *Le séminaire des présidents de CHSCT et celui qui réunira ensuite les secrétaires animateurs permettront en début d'année 2013 de tirer les premiers enseignements des actions réalisées en 2012.*
- *De plus, une partie du questionnaire support du bilan annuel de la santé de la sécurité et des conditions de travail 2012 (évoqué ci-avant) sera consacrée aux RPS et vous voudrez bien veiller à ce que les assistants de prévention ou les secrétaires animateurs, selon la nature de l'action menée, la complètent de manière exhaustive.*

3.2. Présentation de la circulaire « événement grave » (action 16 du plan ministériel)

Cette note diffusée à tous les présidents de CHSCT et aux directeurs de réseau détaille le dispositif d'intervention et de suivi en santé et sécurité au travail des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout autre événement grave survenu dans le cadre de leurs fonctions.

➤ **Action à mener**

- *Vous assurerez la présentation de cette note en CHSCT en soulignant les évolutions par rapport à l'ancienne circulaire de 2007.*
- *Vous veillerez à la mise en œuvre de ce nouveau dispositif et signalerez les éventuelles difficultés de mise en œuvre.*

3.3. Diffusion du guide méthodologique « les enquêtes du CHSCT sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire » (action 10 du plan ministériel)

Ce type d'enquête doit permettre au CHSCT d'analyser le travail, son organisation, les contraintes professionnelles de l'agent et du service en vue de proposer des mesures de prévention et des actions d'amélioration des conditions de travail.

Outre l'élaboration de mesures de prévention adaptées, l'enquête du CHSCT permet également l'expression des agents après la survenance d'un suicide ou d'une tentative de suicide dans leur service.

La méthode d'analyse d'une enquête sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire s'écarte de celles utilisées habituellement en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Afin de fournir un appui méthodologique et pratique aux CHSCT confrontés à la réalisation de telles enquêtes, un guide, qui sera présenté en CHSCT ministériel le 4 avril 2013, fixe les principes qui doivent guider ces enquêtes et décrit les étapes de mise en œuvre de cette difficile mission.

➤ **Actions à mener**

- *Vous voudrez bien informer le CHSCT de l'existence de ce guide.*
- *Vous veillerez à présenter les principes devant guider ces enquêtes et, le cas échéant, à réaliser les enquêtes selon la méthode définie ; vous signalerez au bureau SG DRH 3B (messagerie : conditionsdetravail.sg-drh3b@finances.gouv.fr) toutes les enquêtes réalisées dans ce cadre ainsi que les difficultés rencontrées.*

3.4. Mise au point d'un marché national à bons de commande pour les formations à la prévention des pathologies mécaniques (action 7-3 du plan ministériel)

Afin de permettre aux CHSCT de commander des formations conformes à la politique ministérielle et aux meilleures pratiques de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) d'origine biomécanique, un marché national à bons de commande est en cours de finalisation.

L'expression du besoin a été formalisée à partir d'un cahier des charges déjà opérationnel pour la formation des agents d'administration centrale. Elaboré par le pôle ergonomie du bureau SG-DRH 3B et mis en œuvre par le CHSCT d'administration de centrale, ce marché a déjà permis de réaliser la formation d'environ 500 personnes.

La formation ainsi proposée vise à permettre aux participants d'acquérir les principes de protection des TMS par des attitudes corporelles adaptées et une organisation adéquate de leur espace de travail.

Il s'agit d'une formation-action qui comprend un suivi personnalisé des stagiaires par le formateur avec une étude des postes de travail des stagiaires.

Elle a vocation à rompre ainsi avec la pratique souvent trop généraliste des formations « gestes et postures » et le marché déployé doit permettre de les remplacer.

➤ **Actions à mener**

- *Vous vous assurerez que les formations mises en place par le CHSCT dans le cadre de la prévention des troubles musculo-squelettiques ont bien été réalisées à partir du marché national.*
- *Vous nous signalerez toute difficulté de mise en œuvre.*

3.5. Diffusion d'un recueil pluridisciplinaire de bonnes pratiques sur l'aménagement matériel du poste de travail et des conditions d'exercice du travail (action 7-1 du plan ministériel)

A l'issue d'une démarche exemplaire initiée en 2010-2011 par le CHS-DI du Rhône, les acteurs opérationnels en santé, sécurité et conditions de travail de ce département ont rédigé, appuyés par leurs responsables nationaux :

- une brochure ayant pour objectif la vulgarisation des principes à respecter pour une organisation matérielle adaptée d'une situation de travail devant écran ; elle s'adresse en priorité aux responsables de site, aux services immobilier et logistique ainsi qu'aux agents spécialisés dans l'installation des postes informatiques,
- un document d'information plus synthétique à destination des agents.

Ces documents seront disponibles sur le site intranet ministériel Alizé :

http://monalize.alize/gcp/pages/site/alize/lang/fr/Accueil/RessourcesHumaines/Sante_securite_et_co152009

➤ **Action à mener**

- *Vous informerez le CHSCT de l'existence de ces documents.*

3.6. Mise au point d'un marché de prestations en ergonomie

Afin de faciliter le recours à des interventions ergonomiques, un marché multi-attributaires à bons de commande est en préparation. Il permettra de faire appel à des prestataires en ergonomie dans un cadre simplifié et plus rapide. L'expression de besoin est en cours et le marché devrait être publié au premier trimestre 2013. Le pôle ergonomie du bureau SG-DRH 3B continuera à assurer le pilotage des interventions ergonomiques.

4. La prévention de l'exposition aux CMR et à des contraintes de pénibilité particulières

4.1. Poursuite de la présentation du guide sur le risque amiante dans la gestion des bâtiments (guide joint - action 12 du plan ministériel)

Un guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments a été diffusé par le Secrétariat Général à l'ensemble des chefs de service au cours de l'année 2012. Il fait le point sur l'ensemble des mesures réglementaires à mettre en œuvre tant dans la gestion courante du bâtiment (maintenance, nettoyage...) que lors d'opérations immobilières de travaux.

Ce guide doit faire l'objet d'une présentation spécifique par l'ISST à l'occasion d'un CHSCT. Elle reste à réaliser dans un certain nombre de comités et doit constituer une action prioritaire de l'année 2013.

De plus, la synthèse des observations des ISST présentée dans le rapport ministériel 2011 de l'inspection fait apparaître que la prévention du risque amiante continue à faire l'objet d'observations concernant :

- L'absence de mise à jour des dossiers techniques amiante (DTA),
- L'absence de communication des fiches récapitulatives notamment pour les sites locatifs,
- Le défaut de mise en place d'une signalétique.

D'une manière générale, il est souligné l'importance d'aborder l'ensemble de ces questions dans la plus grande transparence.

➤ **Actions à mener**

- *Vous voudrez bien, si ce n'est déjà fait, organiser la présentation du guide par l'ISST et, par ailleurs, veiller à ce que les directions relevant de votre CHSCT prennent en compte l'importance d'effectuer les repérages et mises à jour de DTA nécessaires, de collecter les fiches récapitulatives manquantes et de mettre en place la signalétique préconisée par la doctrine ministérielle.*
- *Vous veillerez à opérer un suivi particulièrement vigilant des observations de l'ISST compétent sur le périmètre de votre CHSCT dans ces domaines.*
- *Dans l'hypothèse où des agents du ressort de votre CHSCT sont ou auraient été exposés, le CHSCT doit veiller à ce que les fiches d'exposition soient réalisées et transmises au médecin de prévention.*

5. L'amélioration continue de l'existant

5.1. Formation générale des membres de CHSCT (action 16 du plan ministériel)

Le premier volet de la formation des membres de CHSCT (3 jours généralistes) a commencé à être dispensé fin 2012, l'ensemble des CHSCT devant être formé avant la fin du 1^{er} trimestre 2013.

Ce dispositif va au-delà des obligations réglementaires ; il s'adresse aux représentants des personnels mais aussi aux représentants de l'administration (n°1 et responsable des ressources humaines, assistants de prévention et secrétaires administratifs des CHSCT spéciaux) et doit permettre d'avoir, au cours des sessions de formation, des échanges de nature à permettre de développer une culture santé et sécurité au travail commune.

Au-delà de l'évaluation réalisée auprès de chacun des stagiaires par l'IGPDE, il appartiendra à chaque CHSCT de faire remonter après la dispense de cette formation une analyse sur son contenu et sur les points méritant des développements ultérieurs.

Le contenu du second volet de cette formation (2 jours portant sur les risques principalement les RPS, les TMS et les CMR) sera finalisé dans le courant 2013 et le module sera animé par les réseaux d'acteurs opérationnels du bureau SG-DRH 3B à partir du dernier trimestre de l'année 2013.

Enfin, le CHSCT ministériel a approuvé la possibilité de financer sur les crédits locaux des CHSCT des actions de formation complémentaires à l'issue de la mise en œuvre de ce dispositif. Pour assurer la cohérence de ce dispositif avec la politique ministérielle SSCT et avec la mise en place d'une filière de formation en SST, ces formations thématiques seront conçues comme les autres formations de membres de CHSCT dans le cadre d'un partenariat entre le bureau SG-DRH 3B et l'IGPDE.

➤ **Actions à mener**

- *A l'issue des formations généralistes de membre de CHSCT, vous voudrez bien recueillir en CHSCT l'avis des représentants du personnel sur le contenu de la formation et les attentes restant à satisfaire en la matière.*
- *Toujours à l'issue de la mise en œuvre de ce dispositif, vous voudrez bien recenser les besoins de formation des représentants en CHSCT sur des thématiques spécifiques.*

5.2. Refonte de l'intranet ministériel SSCT (action 16 du plan ministériel)

L'espace consacré à la santé, la sécurité et les conditions de travail sur l'intranet ministériel Alizé a été rénové. Au-delà de parties généralistes (politique ministérielle, prévention des risques professionnels...), une rubrique « mon CHSCT » permet désormais à chaque agent des ministères économiques et financiers d'accéder facilement :

- à la liste des personnes (représentants des personnels et de l'administration, acteurs opérationnels de la SSCT) intervenant dans son CHSCT ;

- aux relevés de décisions servant à assurer la publicité des travaux de l'instance.

Cette rubrique permet de satisfaire aux obligations réglementaires de publicité fixées par le décret 82-453 modifié (art. 46 et 77).

➤ **Actions à mener**

- *Vous voudrez bien informer les personnels et leurs représentants en CHSCT de la mise en service de ce nouvel intranet et nous transmettre les remarques ou suggestions de nature à le rendre plus opérationnel.*
- *Vous veillerez à la transmission des éléments permettant de réaliser la mise à jour de la rubrique « mon CHSCT ».*

5.3. Mise en place de lettres de mission et mises à jour de ces doctrines d'emploi des acteurs de prévention (action 15 du plan ministériel)

Les lettres de mission des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), des médecins de prévention (MP) et des médecins coordonateurs régionaux, ainsi que celle des ergonomes ont été débattues puis approuvées en CHSCT ministériel.

Il en a été de même pour la doctrine d'emploi des secrétaires animateurs et celle des ARMP, celle des ISST devant intervenir en 2013.

Par ailleurs, les lettres de mission directionnelles des assistants et conseillers de prévention de la DGFIP et de la DGDDI ont été évoquées en CHSCT ministériel à l'occasion de l'adoption d'une lettre de mission ministérielle des assistants de prévention.

Enfin, une lettre de mission type ministérielle des secrétaires administratifs des CHSCT spéciaux est en cours d'élaboration et sera transmise dans le courant 2013 aux présidents de ces instances.

➤ **Actions à mener**

- *Les lettres de mission des acteurs de prévention de votre CHSCT et les doctrines vous seront adressées en vue d'une présentation lors du premier CHSCT de l'année 2013.*
- *Vous voudrez bien également veiller à ce que les lettres de mission des assistants et conseillers de prévention en poste dans les services relevant de votre CHSCT fassent l'objet d'une information du CHSCT notamment sur leur quotité de travail et les moyens alloués à ces acteurs au regard des missions qui leur sont confiées.*

5.4. Gestion des crédits des CHSCT

• **Nature des dépenses imputables sur les crédits des CHSCT**

Les formations des représentants en CHSCT ont été l'occasion de rappeler que les dotations de crédits allouées aux CHSCT des MEF constituent une singularité et que, dans un contexte budgétaire tendu, elles se doivent de financer des dépenses destinées à améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail. Dans ce cadre, les dépenses des CHSCT doivent prioritairement viser des actions de prévention primaire et, donc, n'être consacrées que de manière exceptionnelle à des actions de prévention secondaire ou tertiaire.

Les débats en CHSCT ministériel ont conclu à la nécessité de consacrer dans la circulaire sur le fonctionnement des CHSCT une partie plus importante à la gestion des crédits. Cette réécriture sera examinée lors de la réalisation du bilan sur la mise en place des CHSCT. L'objectif sera de plus et mieux illustrer les trois critères principaux qui président toujours à l'emploi des crédits de CHSCT : l'exemplarité, la complémentarité ou l'urgence.

Les actions réalisées au titre de l'exemplarité devront faire l'objet d'un compte-rendu spécifique qui, au-delà du retour d'expérience ainsi formalisé, permettra d'envisager la généralisation de certaines des actions accomplies à ce titre.

- Les financements FIPHFP/CRIPH pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
 - Financement pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Les ministères économiques et financiers ayant signé une convention avec le FIPHFP, le fonds n'intervient jamais directement dans le financement des opérations, sauf dispositif spécifique temporaire tel que le plan d'aide au financement des opérations d'accessibilité immobilière.

La mise à disposition des aides proposées par la CRIPH et les services dédiés des directions à réseaux implique, dans tous les cas, deux conditions nécessaires :

- la présence d'agents handicapés en activité sur le site concerné
- une demande du médecin de prévention validant le besoin en référence explicite à un **handicap de l'agent**

- Prestations prises en charge par la CRIPH

La CRIPH intervient quelle que soit l'affectation de l'agent pour 6 prestations spécifiques à savoir :

- les aménagements de véhicule
- les transports spécialisés
- les fauteuils roulants
- les auxiliaires sur le lieu de travail
- les prothèses, (essentiellement auditives mais pas seulement)
- les petites opérations immobilières assimilables à des aménagements de poste

Deux formulaires de demande sont à disposition sur le site intranet de la cellule, l'un pour les 5 premières prestations, l'autre pour la 6^{ème}.

Pour cette dernière prestation, il convient de souligner que 2 exigences particulières s'ajoutent aux conditions nécessaires ci-dessus : avis de l'inspecteur santé et sécurité au travail et montant global TTC inférieur à 15 000 €.

Les CHSCT n'ont pas à financer ces prestations.

- Prestations prises en charge par les directions, éventuellement cofinancées par les CHSCT

Toutes les autres aides et prestations (aménagement de postes ou interprètes en LSF, formations spécifiques par exemple) sont prises en charge par les directions et peuvent être cofinancées par les CHSCT.

Les directions à réseaux DGFIP, DGDDI, INSEE interviennent sur ce point pour les agents qui leur sont affectés.

La CRIPH intervient pour les agents d'administration centrale au sens le plus large et pour les agents de la DGCCRF.

A noter que les actions liées à l'insertion professionnelle des agents handicapés qui n'auraient pas fait l'objet d'un financement par le FIPHFP via la convention, pris en charge par les directions et/ou les CHSCT, devraient pouvoir faire l'objet d'une traçabilité en vue d'une prise en compte totale ou partielle pour la déclaration FIPHFP et valoir équivalence emploi (et par voie de conséquence minoration de la contribution).

- Financement de l'accessibilité des locaux

- Mise en accessibilité immobilière (accueil du public)

Les dépenses liées à la mise en accessibilité immobilière des sites administratifs pour les personnes handicapées n'ont pas vocation à être financées par les crédits des CHSCT, dans la mesure où il s'agit de mesures destinées à faciliter l'accueil du public.

- Mise en accessibilité immobilière (locaux mixtes ou ne recevant pas de public)

○ *Opérations immobilières de faible importance, assimilables à des aménagements de poste*

A titre exceptionnel, et dans le cadre d'une délibération dérogatoire prise par le FIPHFP, la CRIPH a obtenu la possibilité de financement d'opérations d'accessibilité immobilière de faible importance (inférieures à 15.000 €TTC) assimilables à des aménagements de poste.

Ces financements ne peuvent être mobilisés que dans le cas où au moins un agent handicapé travaille effectivement sur le site concerné, et où les travaux envisagés visent à permettre son insertion professionnelle.

Cette mesure fait l'objet d'une prestation spécifique pérenne dans le catalogue des aides de la cellule et les aménagements qui en résultent, présentent toutes les garanties de qualité souhaitables puisque soumis à la double validation du médecin de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Les financements sont assurés par le FIPHFP et ne relèvent donc pas des crédits mis à la disposition des présidents de CHSCT.

○ *Opérations immobilières plus importantes*

Par une délibération en date du 5 septembre 2009, modifiée le 8 octobre 2010, le FIPHFP a mis en place un programme exceptionnel en faveur de l'accessibilité de l'environnement professionnel. Par ce biais, les ministères économiques et financiers sont susceptibles de bénéficier d'une aide exceptionnelle de 2.000.000€.

Les modalités d'utilisation des fonds ainsi octroyés ont été présentées en CHSCTM de décembre 2012.

Sous réserve de l'accord du FIPHFP, les opérations prioritaires pourront être financées :

- à 100% pour les établissements ne recevant pas de public
- à 50% pour les établissements recevant du public (largement majoritaires).

Dans ce dernier cas, le financement complémentaire pourra être pris en charge sur des crédits directionnels, sur le programme budgétaire 309, ou encore sur des crédits CSHCT.

● *Sensibilisation à une gestion pluriannuelle des crédits*

L'amélioration de la gestion des crédits de CHSCT passe par une meilleure gestion des enveloppes distinctes d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP). Pour cela, il faut mettre en place une programmation plus fine des dépenses de CHSCT et sortir du raisonnement encore trop fréquent d'une couverture de toutes les dépenses CHSCT programmées en année N, couvertes par des AE et des CP de l'année N. Une partie des engagements juridiques de l'année N, consommateurs d'autorisations d'engagement de l'année N, peut faire l'objet de paiements en année N+1 et donc consommer des crédits de paiement de l'année N+1.

Au-delà, il convient de réfléchir dans tous les CHSCT à ce que les programmes d'intervention des CHSCT puissent inscrire, notamment pour les actions cofinancées découlant de l'analyse des programmes annuels de prévention, des engagements de financement au-delà de l'année civile.

➤ **Action à mener**

- *Vous veillerez à ce que les dépenses de votre CHSCT respectent ces principes généraux et soient réalisées dans le respect des règles des marchés publics.*

LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
ADJOINTE AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES MINISTÈRES ECONOMIQUES ET FINANCIERS



MICHÈLE FEJOZ