

**LA CIRCULAIRE N°3 - 2013  
HYGIENE ET SECURITE**

**CHSCT-M DU 4 AVRIL 2013**

**ORDRE DU JOUR**

- 1. Tableau de suivi des points abordés lors des précédents CHSCT-M*
- 2. Guide méthodologique relatif à l'enquête du CHSCT sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire*
- 3. Guide méthodologique relatif à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.*

---

**1 - Tableau de suivi des points abordés lors des précédents CHSCT-M**

- **CHSCT de Paris** : la création d'un 2ème poste de Secrétaire-Animateur est en cours. La création par la DGFIP d'un comité local interne dédié à la prévention des risques et placé sous l'autorité du responsable du pôle pilotage et ressources de la DRFIP 75 a été annoncé de même que la désignation d'un conseiller de prévention. La DGFIP propose pour la DRFIP de Paris, la constitution d'un pôle de trois assistants de prévention piloté par un conseiller de prévention tel que le prévoit le décret de 82-453 modifié.

**FO Finances** s'est montrée satisfaite de l'arrivée prochaine d'acteurs de prévention compte tenu du nombre d'agents particulièrement élevé et du périmètre important relevant du CHSCT de Paris, qui rappelons-le, remplace les trois anciens CHS-DI parisiens.

- **Groupe de Travail « santé au travail » du 30 mai 2013** : il abordera notamment, les conditions d'exercice et la rémunération des Médecins de Prévention. La lettre de mission des Médecins de Prévention Coordonnateurs Nationaux y sera présentée, de même que le début du plan d'actions suite au rapport ENEIS (étude visant à recenser les risques de discrimination liés à la santé lors du retour au travail après arrêts maladie).

**FO Finances** est satisfaite de la tenue prochaine de ce groupe de travail consacré aux conditions d'exercice (outils de travail ; logiciels) et aux rémunérations des Médecins de Prévention. Dans un contexte de réelle pénurie de Médecins du Travail, les MEF se doivent d'être attractifs pour recruter et conserver les Médecins de Prévention. D'autant que la situation est inquiétante et inacceptable au sein de nos Ministères Economiques et Financiers : il y a **encore une quinzaine de départements sans médecins de prévention** alors que la réglementation en Santé Sécurité au travail en fait la « cheville ouvrière » !

- **Amiante** : Les relevés de conclusion des COPIL Tripode (Nantes) des 27 juin 2012 et 21 décembre 2012 ont été transmis au CHSCT-M. La DGAFP saisie par les Ministères de Bercy a déclaré impossible juridiquement la reconnaissance du Tripode site amianté revendiqué par l'ensemble des Fédérations.

## 2 - Guide méthodologique relatif à l'enquête du CHSCT sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire.

L'objectif de ce guide est de définir une démarche d'enquête du CHSCT sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire conformément à l'article 53 du décret N°82-453 modifié. En cas de suicide ou de tentative de suicide, le CHSCT compétent doit systématiquement se prononcer par le **vote d'une délibération** sur la question de mener une enquête afin d'analyser les conditions de travail de l'agent, et plus largement de son service, sous l'angle de la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS). L'enquête a pour objectif de proposer des mesures de prévention adaptées. Elle permet l'expression des agents sur la base du volontariat et du respect de l'anonymat. Le rapport doit faire l'objet d'une présentation et de débats en CHSCT en particulier concernant les actions de prévention proposées par l'administration.

Ce guide méthodologique rappelle :

- **Les huit principes** qui guident l'enquête : l'objet de l'enquête, un travail collectif dans le cadre du mandat donné par le CHSCT, l'information des agents, le respect du volontariat et de l'anonymat, l'objectivité ; la prévention pour finalité ; les suites données à l'enquête ; les moyens de la délégation.

- **La démarche d'enquête, étape par étape** : le débat en CHSCT et l'adoption d'une résolution décidant une enquête, le premier recueil d'informations et la définition des modalités pratiques de l'enquête, l'élaboration d'un guide d'entretien (et éventuellement d'un questionnaire), le classement et l'analyse des éléments collectés, l'élaboration d'actions de prévention des risques et de mesures d'amélioration des conditions de travail, la rédaction du rapport, sa présentation en CHSCT suivie d'un débat et d'un vote, les suites données par l'administration aux propositions de la délégation d'enquête et du CHSCT et enfin l'information des agents du début à la fin de l'enquête.

- **La transmission des travaux aux Comités Techniques compétents** : le président du CHSCT transmet au président du CT compétent pour le ou les services ayant fait l'objet de l'enquête le rapport (ou une synthèse), la résolution du CHSCT à l'issue du débat sur le rapport et les réponses de l'administration.

- **Un modèle de compte-rendu** rappelant les points à développer.

- **Les principaux textes de référence** sont rappelés en annexe.

**FO Finances souligne une avancée dans ce guide**, par rapport aux textes qui ne prévoient une enquête du CHSCT que si l'acte suicidaire est intervenu **sur le lieu de travail**.

Le guide va plus loin et précise : « *en cas de suicide ou de tentative de suicide survenant en dehors du lieu de travail, le CHSCT pourra éventuellement décider de procéder à une enquête, notamment lorsque l'agent aura laissé des indications impliquant la vie professionnelle dans son acte ou lorsqu'il aura utilisé une arme de service* ».

**Ce guide a été approuvé à l'unanimité par l'ensemble des Fédérations sous réserve de la prise en compte des derniers amendements. FO Finances transmettra ce guide méthodologique à ses**

représentants dans les CHSCT départementaux et spéciaux, dès qu'elle disposera de la version définitive.

### **3 - Guide méthodologique relatif à « l'évaluation et à la prévention des risques professionnels ».**

Ce guide méthodologique remplace le « guide pratique Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels » (DUERP) de 2007 et couvre un périmètre plus large en présentant le cadre général, les principes et les différentes étapes de la démarche globale d'évaluation et de prévention des risques professionnels qui se traduit par l'élaboration annuelle du DUERP et du PAP (Programme Annuel de Prévention). Il tient compte de cinq ans d'expérience, prend en compte la nouvelle réglementation et le nouvel outil informatique **DUERPAP**.

La trame générale de ce guide a été approuvée à l'unanimité par l'ensemble des Fédérations. Le contenu des fiches de présentation des risques professionnels traités dans le référentiel ministériel sera abordé lors du Groupe de Travail du CHSCT-M du 14 mai prochain

## **PLAN GÉNÉRAL DE FORMATION A LA NOUVELLE APPLICATION INFORMATIQUE DUERPAP**

Le déploiement de la nouvelle application informatique DUERPAP aura lieu prochainement selon le calendrier suivant : ouverture de l'application à tous les utilisateurs : 27 mai 2013 ; lancement de la campagne DUERP : courant septembre 2013 en relation avec les directions. Déploiement de cette application informatique par la mise en place d'un dispositif de formation et d'une assistance à l'outil informatique via le 88000. En plus de la formation des sites pilotes (1) nécessaire à leur intervention durant la phase de recette, un plan de formation est mis en œuvre pour accompagner les utilisateurs dans les différentes étapes du projet de réalisation du document unique et du programme annuel de prévention. Ce plan concerne plus de 11 400 utilisateurs répartis sur l'ensemble du territoire.

**(1) Rappel des sites pilotes :** Pour la DGFIP : la DRFIP des Bouches-du-Rhône, la DRESG, la DIRCOFI Est, la Direction Impôts service, la DRFIP du Loiret, la DDFIP du Val-de-Marne, la Direction destinée aux acteurs de RH 2C. Pour la DGDDI : les services centraux. Pour l'INSEE : la DR de Champagne-Ardenne. La DGCIS, la DGCCRF, le SG (MRC).

#### **1 - Formation des formateurs les 28 et 29 mai 2013.**

Les sessions de formation des assistants de prévention seront animées par les Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) qui auront eux-mêmes, au préalable, participé à une formation de formateurs dans les locaux de l'IGPDE à Vincennes les 28 et 29 mai 2013. L'objectif de cette formation, qui comporte une partie doctrinale mais aussi une partie consacrée à l'appropriation de la nouvelle application en salle informatique, est de permettre aux inspecteurs en santé et sécurité au travail d'une part, d'acquérir les éléments de connaissances et d'autre part, de s'approprier les outils leur permettant d'animer les actions de formation au profit des assistants de prévention qui réaliseront les DUERP/PAP de leur structure administrative.

#### **2 - Formation des assistants de prévention de juin à septembre 2013.**

Sur cette période, une formation métier, faisant le lien avec la mise en œuvre opérationnelle dans l'application informatique, sera organisée pour les 320 assistants de prévention. Elle poursuit un double objectif : d'une part, permettre aux assistants de prévention de maîtriser les éléments de doctrine et le fonctionnement de l'application en vue de la réalisation des DUERP et des PAP et, d'autre part, les mettre en situation d'animer les sessions de sensibilisation à destination des cadres de proximité. D'une durée de 2 jours, elle sera organisée au niveau régional par le Secrétariat Général

dans les locaux de l'administration. Une formation en ligne à l'outil permettra aux assistants de prévention de s'approprier le fonctionnement de l'application à l'issue des sessions de formations.

### ***3 - Sensibilisation les 11 000 cadres de proximité.***

Cette sensibilisation sera réalisée par les 320 assistants de prévention après qu'ils aient été eux-mêmes formés. Cette sensibilisation doit permettre aux cadres de proximité de connaître les éléments de doctrine, d'identifier leur rôle dans l'organisation mise en place et de concevoir le DUERP pour leur structure. Les cadres de proximité bénéficieront aussi d'un accès à la formation en ligne à l'outil.

## **Questions diverses**

### ***CREDITS 2013 DES CHSCT***

Le déblocage des 50% de crédits 2013 restants a été annoncé lors de ce CHSCT-M.

### ***INCIDENT ARMES DES DOUANIERS***

A la suite de l'accident de tir intervenu à Brest le 17 janvier dernier blessant légèrement au visage l'agent qui utilisait l'arme :

#### **1 - FO Finances a revendiqué**

- La réalisation d'une expertise indépendante et immédiate concernant toutes les armes des douaniers,
- l'arrêt des vérifications faites par les douaniers moniteurs de tir (à la demande de la DGDDI) qui n'ont pas à assumer la responsabilité du danger,
- la saisine en ce sens, du CTR Douane et des CT concernés.

**2 – Réponse de la DGDDI :** une contre-expertise a été demandée à l'APAVE, organisme de contrôle indépendant spécialiste de la maîtrise des risques. Dès que les résultats de cette expertise seront connus, la DGDDI enverra une réponse motivée au CHSCT-M et aux CHSCT de proximité ayant exercés leur droit d'alerte et a précisé que le sujet allait être étudié par le CTR/Santé Sécurité au Travail du 28 juin prochain. Dans l'intérêt des agents des douanes, FO Finances et l'Union Syndicale des Douanes FO, suivent ce dossier de près.

### ***INSTANCE INFORMELLE***

Les demandes de financement des actions de prévention des agents MEF au sein des DDI et des DIRECCTE et également des agents MEF de la Nouvelle Calédonie, seront examinées le 30 mai prochain à l'issu du GT « santé au travail ». FO Finances y défendra les demandes de financement d'actions de prévention formulées par la Nouvelle Calédonie et continuera de revendiquer la mise en place d'un CHSCT et des crédits correspondants pour cette collectivité d'outre mer.

### ***ENQUETEURS INSEE***

Une note de l'INSEE et du bureau DRH3B, sera rédigée concernant le fonctionnement de leur CHSCT Spécial avec les CHSCT de proximité concernés.

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

