

Objectif 2013 : ancrer l'action des CHSCT sur la dimension

Conditions de Travail

L'année 2013 doit être l'occasion pour les équipes de Solidaires aux Finances d'asseoir leurs nouvelles prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de les imposer aux directions.

Dans chaque CHSCT départemental ou spécial, les représentants de la fédération, doivent se fixer comme objectif de renforcer et d'ancrer localement une démarche d'approche globale et pluridisciplinaire d'amélioration des conditions de travail (cf. définition de la circulaire fonction publique), en utilisant toutes les possibilités d'intervention qui leur sont données: réunions de CHSCT, inscription de points à l'ordre du jour, enquête, avis motivés, délibérations, droit d'alerte, expertise, ...

Mais pour ancrer cette démarche encore faut-il disposer de tous les éléments, de toutes les informations, en assurer un suivi rigoureux dans les CHSCT, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. En conséquence les militants doivent porter haut et fort l'exigence du respect de la réglementation tant sur le fond que dans la forme, et rappeler systématiquement par écrit aux directions tous les manquements constatés au regard de leurs obligations en la matière.

Le rôle des CHSCT étant de prévenir l'ensemble des risques, le plus en amont possible, il est donc indispensable:

- De positionner le CHSCT comme un lieu de débat sur les conditions de travail, instance à qui il revient d'analyser les risques à partir des outils et des sources d'information des CHSCT (registres, fiches de signalement des agressions, rapports du médecin de prévention et de l'inspecteurs santé et sécurité au travail, accidents, fiches de risques professionnels, document unique ...).
- D'agir sur les problématiques identifiées, de mettre en débat les actions à mettre en œuvre par le CHSCT en s'appuyant sur les orientations nationales et les réalités locales avec comme objectif essentiel celui d'accroître la santé et la sécurité des personnels et d'améliorer leurs conditions de travail.

Les CHSCT ont vocation à débattre de toute question relative à la santé, la sécurité des agents, à leurs conditions de travail, à l'organisation du travail, sans se préoccuper de l'origine du financement. La mise en œuvre est de la responsabilité du chef de service.

⇒ La formation de 2 jours que Solidaires Finances organise en 2013 sera très utile aux militants pour échanger sur leurs pratiques, débattre des difficultés rencontrées et des méthodes pour les surmonter...

⇒ Ce document a pour objet de donner aux équipes militantes des points de repères sur les nouveaux outils à la disposition des CHSCT, les priorités d'action arrêtées pour 2013, la note ministérielle est sortie le 15 février. Un autre document de la fédération daté également de février 2013 et mis en ligne apporte des éclairages sur le contenu des [rapports de l'année 2011 de l'inspection santé et sécurité au travail et de la médecine de prévention](#).

I- De nouveaux outils pour les CHSCT

1- Le rôle des acteurs de prévention au sein du ministère est précisé et donc renforcé

Tout acteur de la prévention intervenant dans le domaine de la sécurité, de la santé des conditions de travail a vu ses missions et son rôle redéfini au regard des pratiques et des nouveaux textes.

- Ainsi les inspecteurs santé et sécurité au travail, les médecins de prévention, les médecins coordonnateurs régionaux, les ergonomes et les assistants de prévention ont reçu une lettre de mission.
- Pour les assistants de prévention chaque direction a rédigé sa propre lettre de mission qui doit être présentée au CHSCT et contenir la quotité de temps de travail de chaque assistant. La douane a également désigné des conseillers de prévention au niveau de chaque inter région. Pour la DGFIP une réflexion est en cours dans les DISI et les Dircofi.
- Quant aux secrétaires animateurs leur doctrine d'emploi a été réécrite pour tenir compte de la présence nouvelle au sein du CHSCT d'un secrétaire élu par les représentants des personnels. A la demande de Solidaires Finances une lettre de mission pour les secrétaires administratifs des CHSCT spéciaux est en cours d'élaboration.
- La doctrine d'emploi des assistants régionaux à la médecine de prévention a été réécrite et celle des ISST est en cours de finalisation.

Tous ces textes ont fait l'objet d'échanges entre les représentants des personnels au CHSCT M et l'administration, ils sont consultables sur le site du ministère Alizé, dont l'espace consacré à la santé, la sécurité et les conditions de travail a totalement été refondu.

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

➤ Ils devront être présentés dans chaque CHSCT en 2013, cette présentation ne sera pas superflue pour recadrer si besoin était le rôle et le champ d'intervention de ces différents acteurs.

2- La circulaire sur les évènements graves

En gestation depuis un an et demi, elle a enfin été publiée le 8 novembre 2012. Jusqu'au bout nous avons demandé (et obtenu) que dans cette circulaire figure la fiche de signalement des agressions déjà utilisée par quelques CHSCT et étendue (en principe) dans tous les services de la DGFIP.

Il s'agit d'une reprise de la note de 2007 qui définissait un dispositif d'intervention et de suivi des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout autre événement grave survenu dans le cadre de leur travail comme un suicide ou une tentative de suicide.

Le dispositif déjà existant a été actualisé et complété d'un volet "actions différées" avec la mise en place d'un suivi régulier et d'un accompagnement des agents par le médecin de prévention, l'assistant de service social et la possibilité du CHSCT de mener une enquête suite à un événement grave.

➤ La présentation de cette note en CHSCT sera l'occasion de débattre de la conduite à tenir par les chefs de service lorsque des évènements de ce type se produisent, de la nécessité de mettre à la disposition des agents les fiches de signalement, et de l'analyse indispensable du contenu de ces fiches par le CHSCT.

On le sait aujourd'hui, les tensions dans les services d'accueil, de contrôle ou autres sont fortes, elles peuvent dégénérer en conflits ouverts, agressions physiques ou verbales avec les usagers, entre collègues ...

Il est donc important d'avoir un outil de recueil des agressions, ensuite de les analyser pour déboucher enfin sur des mesures de prévention de nature à supprimer ou réduire le risque d'agression.

➤ Les fiches de signalement doivent être inscrites à l'ordre du jour de chaque CHSCT comme les accidents, les registres santé et sécurité au travail. Certaines d'entre elles pourront déboucher sur une enquête du CHSCT, dans le cas d'un suicide ou d'une tentative de suicide l'enquête est rendue obligatoire.

3- Un nouveau guide d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Le guide méthodologique élaboré lors de la mise en place du DU au ministère va être refondu en 2013 : le nombre de risques est ramené à 12, certains sont fusionnés comme les risques organisationnels et les risques psychosociaux, il ne sera plus question que du risque et du facteur d'exposition (ou facteur de risque), la notion de danger- difficile à appréhender- est supprimée, la cotation des risques s'effectuera à partir de 4 critères au lieu

de 2....

La nouvelle application étant disponible à compter de mars 2013, **la campagne d'actualisation du DU à partir de septembre 2013** se fera dans un cadre modifié, avec un nouvel outil informatique.

Les formations des assistants de prévention interviendront au niveau régional de mai à septembre 2013.

☞ *Il est important que les directions anticipent ces changements pour ne pas prendre de retard dans les opérations de mise à jour de ce document qui faut-il le rappeler est une obligation de tout employeur.*

4- Deux nouveaux documents pour le CHSCT : le bilan annuel et le rapport annuel

Les CHSCT auront à se prononcer (et donc à émettre un avis) sur deux nouveaux documents (article 61 du décret) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Ce document comportera des données relatives au fonctionnement du CHSCT (nombre de réunions, enquêtes, visites de sites ...) à la santé et la sécurité des agents (accidents ...), et les événements les plus marquants en matière de santé et sécurité au travail. Il fera l'objet d'un débat dans chaque CHSCT à l'automne.

- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, l'évaluation des risques professionnels contenue dans le DU sera bien entendu un élément essentiel mais pas le seul pour élaborer le programme annuel de prévention. Il devra être présenté dans chaque CHSCT au cours du 1^{er} trimestre 2014.

☞ *Nous développerons ultérieurement le contenu de ces 2 documents ainsi que la stratégie à adopter par les équipes militantes. Leur version définitive sera adoptée lors du CHSCT M du 4 avril.*

5- Un guide méthodologique pour mener une enquête suite d'un acte suicidaire

Ce guide élaboré à partir des enquêtes menées par plusieurs CHSCT et du guide de l'INRS sera validé lors du CHSCT M du 4 avril. Le document sera très utile aux CHSCT qui décideront de conduire des enquêtes, il pourra également servir de trame à des enquêtes du CHSCT sur les conditions de travail, au delà des actes suicidaires.

II –orientations 2013 : les points de vigilance

◆ Les défauts de conformité réglementaire

La note d'orientation demande que des actions soient conduites pour supprimer les risques générés par des défauts de conformité réglementaire en matière de sécurité électrique et de sécurité incendie. La note rappelle l'obligation d'assurer un suivi effectif des rapports de visite des ISST et d'apporter des réponses adaptées aux dysfonctionnements signalés.

C'est l'étude du rapport de l'inspection santé et sécurité au travail qui a conduit Solidaires Finances à demander que la note d'orientation rappelle l'obligation d'une mise en conformité. Voir [le document d'analyse de Solidaires Finances sur le rapport des ISST](#) et des MP).

A noter qu'un 19^{ème} poste d'inspecteur sera créé en 2013

☞ **Revenir sans cesse sur les non mises en conformité, en séance, par courrier, en exerçant son droit d'alerte si besoin ... doit être une priorité des militants de même que le rappel de la responsabilité pénale des directions en cas d'accident.**

◆ Les substances CMR

La prévention des risques liés aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (dont l'amiante) impose des obligations de repérage, de recensement et de mise à jour régulière des sources potentielles d'exposition ainsi qu'un suivi médical des agents exposés.

La note d'orientation rappelle l'obligation de présenter au CHSCT le nouveau guide de prévention du risque amiante diffusé en 2012.

Cette présentation peut être l'opportunité de s'assurer de la mise à jour par les directions des dossiers techniques

Amiante (DTA). En effet le décret du 3 juin 2011 a introduit une notion de mise à jour des DTA (voir encadré).

➤ Les points de vigilance des militants :

1- la mise à jour des DTA

Une mise à jour du DTA doit intervenir :

- après chaque vérification de l'état de conservation des matériaux contenant de l'amiante par un organisme accrédité, effectuée tous les trois ans en cas de présence de matériaux figurant dans la liste A (anciens matériaux friables);
- après l'exécution de chaque nouvelle mission de repérage précédant l'exécution de travaux ;
- après chaque exécution de mesures correctives visant au confinement ou au retrait des matériaux amiantés ;
- après réalisation d'un repérage complémentaire des matériaux de la liste B (anciens matériaux non friables) dans le cadre des nouvelles dispositions réglementaires en vigueur.

2- **La signalétique des lieux et zones amiantés est obligatoire**, or les ISST constatent son absence dans de nombreuses situations.

3- **le suivi médical** des personnels exposés. Le rapport annuel 2011 de la médecine de prévention souligne que des fiches d'exposition sont mal renseignées ce qui rend difficile la prise de décision pour le médecin d'engager un suivi médical.

Rappel : Le médecin de prévention doit constituer pour chaque agent un **dossier médical en santé au travail** où seront répertoriés les expositions de l'agent, les avis et recommandations émises.... (Article 28-2 du décret).

➤ *Les représentants de Solidaires Finances doivent exercer la plus grande vigilance sur ces problématiques et exiger des directions un respect scrupuleux de leurs obligations. Ils pourront également croiser les informations tirées du rapport annuel du médecin de prévention, des fiches de risques professionnels, du recensement ministériel des agents exposés et celles figurant dans les documents uniques. Une expertise pourrait être utile pour approfondir des situations complexes et proposer des solutions en matière de prévention du risque amiante.*

La prévention des risques professionnels doit désormais appréhender la prévention de la pénibilité, Solidaires entend utiliser le prochain GT santé au travail pour mettre cette question à l'ordre du jour.

Documents de référence

- « l'aide mémoire sur les obligations des chefs de service à l'égard de l'amiante » du 8 février 2007 adressé aux chefs de service ainsi qu'aux présidents des CHS.
- la note du 17 juillet 2007 concernant les personnels de ménage
- la note de sensibilisation du 8 février 2008 rappelant aux chefs de service leurs obligations en la matière.
- la note ministérielle du 28 juillet 2008 adressée à chacune des directions pour recenser les agents pour lesquels une fiche ou attestation d'exposition a été établie.
- [la circulaire fonction publique du 18 mai 2010](#). Cette dernière rappelle les obligations des administrations et décrit la mise en œuvre du suivi médical post professionnel des agents exposés (décret du 11 décembre 2009)
- le guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments (2012) guide ministériel

◆ Les risques psychosociaux

L'année 2013 devrait voir (enfin !) la mise en place d'une méthode pour aborder la prévention des risques psychosociaux. La démarche s'appuiera sur :

- les conclusions de l'étude ergonomique menée dans l'Hérault,
- les retours des actions menées par les CHSCT (comme l'étude de la Manche)
- le dispositif que la fonction publique va mettre en place très prochainement.

Sans anticiper sur son contenu, l'objectif de notre fédération sera d'amener les responsables administratifs :

- à mieux appréhender les situations de travail au plus près du terrain, les écarts entre l'organisation prescrite et ce que vivent les agents au quotidien, les contraintes organisationnelles subies par les personnels

- et enfin à comprendre les liens entre l'organisation du travail et l'impact sur la santé des personnels et sur la qualité du service rendu.

Le cadre qui sera défini devra nécessairement intégrer :

- un droit à l'expression des agents sur leurs conditions de travail,
- la mise en débat dans les unités de travail de l'organisation du travail, de tout ce qui est source de pressions
- une prise en compte par les directions des observations et attentes des agents ainsi que des avis des CHSCT....
- une nécessaire redéfinition du rôle, de la conception et de la formation de l'encadrement.

L'examen du DU peut être un point de départ intéressant pour confronter les points de vue, les fiches de signalement des agressions peuvent également contenir des éléments de réflexion sur l'organisation du travail comme un rapport d'enquête du CHSCT.

⇒ La prévention des atteintes à la santé liées aux facteurs psychosociaux exige une évolution forte dans la manière d'aborder les relations complexes entre santé, organisation et contenu du travail.

Il est essentiel d'avoir une approche globale, de s'interroger sur les causes des risques psychosociaux au lieu de se contenter d'en gérer les effets, pour éviter les solutions superficielles et coûteuses. Seule une analyse de l'activité réelle de travail nous permettra d'agir en amont sur toutes les composantes qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique des agents.

La note d'orientation précise que le recours à des actions individuelles est à restreindre au profit des démarches portant sur le collectif de travail.

1- La documentation militante

- Les documents de Solidaires Finances sur [« les risques psychosociaux »](#) d'octobre 2009,
- « [L'accord sur le harcèlement et la violence au travail](#) » (octobre 2010)
- La [Fiche outils pour l'action syndicale n°3 sur le stress](#)
- [l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail](#) du 2 juillet 2008
- « [Ergonomie, un rapport très intéressant mais qu'en fera l'administration ?](#) » ACTU Solidaires finances octobre 2010

2 -La formation militante

D'une durée de 2 jours, la formation de Solidaires « **la prise en charge syndicale des risques psychosociaux** » 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 définir des stratégies syndicales.

Les sections syndicales sont invitées à se rapprocher de leur Solidaires local pour l'organisation et l'inscription de militants de Solidaires finances.

◆ L'insertion des personnes handicapées

A l'exception d'une partie relative au financement de l'accessibilité des locaux, la note d'orientation ne parle pas de l'insertion des personnes handicapées alors que le CHSCT peut jouer un rôle important.

En effet, il doit être consulté « *sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail* » Article 58 du décret.

⇒ Il faudra exiger le respect de cette obligation et que les CHSCT soient informés de ces situations.

Par ailleurs, les directions ont à leur disposition des crédits spécifiques versés par le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La convention signée entre le ministère et le FIPHFP permet de déléguer aux directions générales des crédits pour financer les aménagements des postes de travail et les études y afférentes, les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée....Quant à la CRIPH elle continue à assurer le financement des 5 prestations handicap déjà existantes (équipement ou aménagement de véhicule, acquisition de prothèses auditives, de fauteuil roulant....) ainsi que de menus travaux immobiliers assimilables à l'aménagement d'un poste de travail dans certaines conditions.

⇒ Chaque fois qu'une proposition remplira ces critères, il faudra utiliser ces crédits et non ceux du CHSCT. En outre s'il n'a pas encore été réalisé, il paraît nécessaire de faire un bilan de l'application de la loi du 11 février 2005 au regard de l'obligation de rendre les sites recevant du public accessibles aux personnes handicapées (et à toutes formes de handicap) d'ici 2015.

Les CHSCT doivent continuer à s'appuyer sur le guide rédigé par l'inspection hygiène et sécurité sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées pour mettre en conformité les bâtiments.

◆ L'utilisation des crédits du CHSCT

La note d'orientation rappelle à juste titre que les crédits doivent financer des actions destinées à améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail. Ce rappel est très utile car de nombreuses directions considèrent les crédits du CHSCT comme un complément de leur propre dotation sans plus d'analyse et que bien souvent le CHSCT finance des dépenses de réparation ou d'entretien courant qui relèvent des directions. La note précise par ailleurs les possibilités de financement de l'accessibilité des locaux et insiste sur une gestion pluriannuelle des crédits.

➤ *Pour les militants il s'agit de mettre un terme aux pratiques parfois solidement installées et introduire dans les débats du CHSCT une véritable réflexion sur l'utilisation des crédits en prenant appui sur la note d'orientation. C'est d'autant plus important que les dérives actuelles peuvent s'accroître dans un contexte budgétaire contraint pour les directions et de l'existence de nombreux CHSCT mono directionnels où il existe un vrai risque de confusion des crédits Directionnels et ceux du CHSCT.*

La réflexion engagée au sein du CHSCT Ministériel devrait déboucher en 2013 sur un additif à la circulaire d'application du ministère sur l'utilisation des crédits par les CHSCT. Dans cette attente il est important d'en revenir aux principes de base définis pour l'utilisation des crédits : urgence, complémentarité et exemplarité mais en y apportant les corrections nécessaires. Ainsi le caractère d'urgence ne saurait être retenu dans le cas où une administration aurait laissé se dégrader une situation dont elle était informée, en revanche une situation imprévue pourra être examinée favorablement.

◆ Solidaires Finances (avec la CFDT et FO) a émis les plus vives réserves sur la volonté ministérielle d'élaborer un marché de prestations en ergonomie. Sous prétexte de simplifications, retenir à priori une liste de cabinets risque de provoquer une captation du marché par quelques entreprises bien placées et d'exclure d'autres cabinets avec lesquels le pôle ergonomie avait déjà l'habitude de travailler.

Mais le secrétariat général y tient formellement et la présidente du CHSCTM s'est engagée après un bilan de la mise en place du marché de prestations en ergonomie, à enfin prendre la décision de recruter soit un psychologue du travail (décision actée depuis le CTPM du 11 octobre 2011) soit un ergonome (c'est notre demande).

◆ Enfin il est prévu de mettre à la disposition des CHSCT une brochure réalisée par le CHS DI du Rhône sur les principes à respecter pour une organisation matérielle de travail adaptée au travail sur écran. Nous n'avons pas été en mesure d'apprécier l'aide que pourrait apporter cet outil aux CHSCT, le SG ne nous l'ayant toujours pas présenté !

N'hésitez pas à contacter l'équipe fédérale du CHSCT ministériel

Léna Lainé –Solidaires Finances publiques 01 44 64 64 32

Michèle Rault –Solidaires Finances publiques 02 99 40 78 82

Christophe Bedeaux Solidaires-Douanes 03 81 68 01 67

Calendrier des prochaines réunions

- CHSCTM : 4 avril et 4 juillet

- Groupes de travail : 18 avril et 30 mai

- le 1^{er} mars se tiendra un GT conjoint du CTM/CHSCTM sur la notion de projet important (article 57 du décret) et sur l'expertise agréée (article 55)

