



CR GT commun CTM- CHSCT M du 30 juin 2022 sur la création des CSA et FSSCT

Ce premier groupe de travail s'inscrivait dans la continuité des travaux des trois réunions techniques des 08/11/2021, 12/01 et 16/02/2022, qui portaient sur le sujet SSCT (Santé, Sécurité, Conditions de Travail). Ce n'est pas un GT conclusif, une prochaine réunion sera programmée à l'automne.

Il s'agissait de faire le point sur la mise en œuvre de la création des CSA et de la politique SSCT (santé, sécurité et conditions de travail). L'objet étant de progresser sur l'installation des CSA et des conditions de fonctionnement CSA/FSSCT. Il a donc été procédé à l'examen des 4 fiches synthétisant les échanges précédents et portant sur :

- Les nouvelles modalités d'élaboration de la note d'orientation ministérielle SSCT
- Les crédits SSCT
- L'organisation du réseau d'appui à la mise en œuvre de la politique SSCT
- Le fonctionnement des instances

La note d'orientation ministérielle SSCT

Il s'agit d'ancrer la politique santé sécurité au sein du ministère et continuer à la faire vivre et prospérer dans le temps.

La note d'orientation (NO) est donc un vecteur important. Il faut intégrer en aval un suivi avec les directions tout en maintenant les travaux conduits dans les instances (CSAM) en coordination avec les directions (CSAR et FS) et les déclinaisons en local.

Le process repose en des éléments de calendrier cadencant les travaux à compter de septembre.

Un échange aura lieu à l'automne avec les directions avant des échanges avec les OS en GT, puis une validation en instance pour une diffusion début janvier 2023. L'appui des acteurs de prévention sera sollicité.

Ce qu'il faut retenir c'est qu'il y a d'abord une structure ministérielle (les grands axes de la NO) puis des compléments directionnels.

Au sujet du calendrier de concertation en amont de la NO, l'administration s'est déclarée favorable une concertation en plusieurs temps. Elle juge qu'intégrer les instances des directions bien en amont de l'élaboration de la NO est une bonne idée, mais s'interroge sur la capacité d'avoir, chaque année, une déclinaison en amont des CSAL, des CSAR, et CSAM.

L'administration prend l'engagement de réviser le calendrier sur ces points et indique qu'elle va réexaminer la temporalité et les modalités de concertation avec les OS en ministériel et directionnel.

Le budget et les crédits SSCT

Il a été acté du maintien d'une enveloppe de crédit dédié dans le budget du ministère (programme 218). La question est de savoir pour quoi on utilise ces crédits et quels en sont les niveaux de décision et de gestion ?

L'administration a voulu garder collectivement au niveau ministériel une enveloppe suffisamment importante pour mettre en place des actions nationales (telles que la convention ANACT). Il faut pouvoir soutenir les projets directionnels nationaux émergents, en plus de conserver une gestion déconcentrée des crédits au plus près du terrain. Car, et c'est un principe fondamental, c'est au niveau local que les problématiques terrain existent.

3 critères sont retenus :

- Un modèle fortement déconcentré
- Une destination des dépenses avec des critères d'utilisation
- Associer la concertation à l'ensemble des niveaux

Ces 3 niveaux étant :

- Une enveloppe CSA local en fonction des effectifs (pour 2/3 des crédits disponibles)
- Une enveloppe régionale mutualisée pour des actions de formation et de prévention (20%)
- Une enveloppe ministérielle pour les grands projets (environ 15% des crédits disponibles)

La gestion des crédits relèvera toujours du Secrétariat général, via ses réseaux locaux, car le programme 218 s'effectue en liaison avec les directions. Les critères d'utilisation des budgets seront : complémentarité, urgence, exemplarité. De plus les dépenses devront s'inscrire dans le cadre des priorités de la politique SSCT ministérielle.

En réponse aux observations des OS, l'administration estime que l'existence d'un vote sur la programmation des crédits semble cohérent avec le fonctionnement des instances.

Sur l'existence d'un minimum, afin de tenir compte de l'évolution des effectifs, ce principe est acquis et sera reconduit mais il doit être regardé en dynamique dans le temps pour éviter les enveloppes trop petites.

Sur le fait de conserver des crédits au niveau central pour venir en appui de certaines directions, c'est également un principe acquis et qui sera reconduit. Mais cette réserve sera-t-elle remontée au niveau national ou régional ? Pour l'instant, selon l'Administration, elle serait au niveau national.

La ventilation (en %) des enveloppes des différents niveaux n'est qu'indicative, les budgets ne devant être consolidés par les ministres en début d'automne.

Les variations d'effectifs, notamment à la DGFIP à cause de la démétropolisation, posent problème pour déterminer l'enveloppe. En pratique, on l'ajuste en fin d'année.

L'animation et le reporting sont des compétences qui doivent être conservées et développées dans le réseau, pour cette raison il est bien qu'un bilan soit dressé à mi-parcours.

Le réseau d'appui

Les APMP (animateurs de la politique ministérielle de prévention) du secrétariat général, ex secrétaires animateurs (SA) seront là pour assurer la continuité des compétences et le suivi.

Les SA deviennent donc des APMP, cela étant, les OS s'interrogent sur la doctrine d'emploi de ces derniers ? Combien seront-ils pour faire face aux 212 formations spécialisées (FS) prévues en 2023 ?

D'autant qu'existe également un risque de positionnement des APMP vis-à-vis des assistants de prévention (AP) qui pourraient regarder les APMP comme opérant un « flicage » à leur rencontre.

L'administration indique en préambule qu'un arrêté ministériel de restructuration ainsi qu'un accompagnement seront pris en faveur des agents qui voudraient rebondir ailleurs.

Elle souligne que les SA ont acquis une technicité certaine en matière de politique SSCT. Aujourd'hui on compte 56 SA pour 125 CHSCT. L'objectif est de repositionner ces 56 SA au niveau régional. De facto, plusieurs personnes auront des fonctions d'APMP sur plusieurs régions, en clair, il n'y aura pas un seul APMP par région.

Elle mène deux réflexions sur l'appui et la chaîne hiérarchique et des travaux sont actuellement en cours sur le pilotage et sur la construction de la doctrine d'emploi :

- Un pilotage par niveau central, par le Bureau SRH3B. Pilotage direct ou via le réseau des ISST ? Les.
- La doctrine d'emploi et les fiches de poste. L'objectif étant que tout soit bouclé pour le prochain CTAC fin septembre.

Sur les fonctions des futurs APMP, l'administration reconnaît qu'il faut continuer à écrire et compléter la fiche dans la doctrine. Toutefois elle précise qu'il n'appartiendra pas aux APMP d'animer les futures instances, et qu'il ne sera donc pas nécessaire qu'ils soient à toutes les instances. Leur rôle relèvera du conseil et de l'appui aux futurs agents qui, dans les directions, gèreront le secrétariat et l'animation des futures instances.

Il faut donc bien marquer la différence entre le rôle des APMP, qui viennent en soutien technique et organisationnel des AP, et le rôle des AP, qui ont toute leur place dans les directions. Les APMP ne doivent pas faire à la place des AP, ni à fortiori, en être les supérieurs hiérarchiques.

Ce changement de positionnement pourra s'effectuer sans problème pour certains agents ex SA, mais pour d'autres cela pourra s'avérer plus compliqué. Une formation s'avère nécessaire pour les SA qui vont basculer sur ces nouvelles fonctions.

L'administration avoue ne pas s'être penchée sur la revalorisation indemnitaire des APMP suite au changement de doctrine d'emploi...

Le fonctionnement des instances proprement dit

A ce stade, l'administration reconnaît ne pas avoir pu aller très loin sur le sujet...

Elle fait juste un point sur le règlement intérieur (RI), la formation des membres des CSA/FS, l'intervention des AP dans les instances, la création d'une base documentaire.

En effet, pour l'instant seuls les principes de ces différents sujets sont posés. Beaucoup de choses manquent pour avancer, notamment sur le RI, car il faut pour cela attendre des précisions de la DGAFP sur le décret de 2020.

En attendant, l'administration propose de travailler sur différents documents pour avoir quelques éléments à adresser aux fédérations syndicales à la rentrée et pouvoir ainsi en parler au prochain GT programmé. L'idée est d'avoir en fin d'année un RI type à diffuser en vue de l'installation des nouvelles instances en janvier 2023.

L'administration prend note de la demande des OS sur la formation de 5 jours pour tous (élus CSA et FS).

Elle indique travailler actuellement sur :

- La cartographie des AP (périmètre, référents pour chaque instance) afin d'avoir une cartographie homogène
- La présence des acteurs aux instances car les AP ont bien d'autres missions que celle de siéger aux instances. Il s'agit donc de voir quels sont les sujets et les types de débats pour lesquels les AP devraient être présents (autres que les sujets de restructuration et de signalement, pour lesquels leur présence est nécessaire) et quels types d'AP à convoquer.

Sur la base documentaire et les outils collaboratifs, l'administration précise qu'elle se doit d'avancer avec prudence et de recourir à des tests.

Prochain RDV à l'automne pour y voir plus clair, donc !

