

Les Risques Psychosociaux : GT du 4 juin 2009.

1) Valorisation de la place de l'ACMO : (Agent Chargé de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de Sécurité)

Actuellement, les personnes en charge des fonctions d'ACMO sont souvent des cadres « A » affectés au sein des services « budget et logistique », voire responsables dudit service.

Cette place les conduit presque inéluctablement à privilégier l'aspect budgétaire plutôt que la mission qui incombe à cette fonction.

Les représentants syndicaux pensent que l'ACMO peut être A, B ou C, mais que le chef de service doit lui remettre une lettre de mission lui accordant autorité pour assumer la fonction.

Certains représentants des directions disent qu'il doit être de catégorie « A », en raison des responsabilités judiciaires (civiles et/ou pénales) encourues.

Sur l'aspect carrière, la parité syndicale insiste pour qu'il ne soit pas créé un statut, une filière fermée sur la fonction. Les personnes retenues doivent rester dans leur cadre statutaire, être formées pour la fonction, mais doivent pouvoir la quitter à tout moment pour rejoindre leur métier d'origine ou saisir toute opportunité qui s'offre à eux en bénéficiant de la reconnaissance de l'acquis de leur expérience.

Sur le nombre d'ACMO, les syndicats se disent heureux que leur revendication soit enfin satisfaite (10 ans de retard, tout de même) avec la création de postes sur tout le territoire. Ils demandent que le nombre de poste créés soit suffisant, a minima pour les DLU et sites de petite taille et en nombre proportionnel pour les plus importants.

M. ROUSSELLE : le choix de la catégorie A, B ou C pour l'ACMO reste ouvert.

Le volontariat assorti de compétences techniques semble la voie à privilégier.

Il faut écrire « noir sur blanc » l'indépendance de l'ACMO dans sa mission de mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, par rapport aux marges de manœuvre budgétaires possibles pour les exécuter.

Il est prévu a minima 1 ACMO par DLU, mais il reste à régler la situation des directions et services spécialisés (DVNI DIRCOFI DNEF DNVSF DGE etc.) qui bénéficient souvent du concours de l'ACMO des directions locales voisines.

Le 8 juillet seront clarifiés et écrits les principes de base et le rôle de l'ACMO. Il y aura une doctrine d'emploi au niveau central et une lettre de mission au niveau local.

Ce GT du 8 juillet ne sera pas conclusif, il doit être suivi d'un CTPC sur les conditions de travail qui établira comment il convient de faire vivre cette instance, assorti d'une obligation de réunion.

2) Espaces de dialogue et de mutualisation :

M.ROUSSELLE :

1° - Dans les espaces de dialogue il y a deux éléments, le premier relatif au travail et le second au dialogue social.

2° - Il faut se sensibiliser aux problèmes des conditions de travail car si on ne codifie pas un minimum, rien ne bougera.

Les représentants syndicaux demandent du concret et précisent que les agents ont besoin de dialoguer sans contrainte et de manières diverses, selon leur degré de responsabilité.

Ils disent que toute création ou modernisation importante devrait s'accompagner de cette démarche double du dialogue institutionnel et du dialogue sur les conditions de travail.

Ils précisent que ce dialogue doit se réaliser d'abord en CTP local, puis en CTP national sur l'état des services (comme cela se pratiquait dans l'ex-DGCP). Cela implique de résoudre le problème central de la formation des cadres intermédiaires pour le dialogue avec les agents.

Les textes, décret de 82 modifié en 99 permet de réunir des CTP sur les conditions de travail.

M.ROUSSELLE: Les réunions de services doivent être suivies de comptes-rendus qui alimentent les échanges des CTP. Ces comptes-rendus permettent aussi de s'assurer de la tenue des telles réunions. Par ailleurs, il rappelle que les CTP sont des instances paritaires dont les comptes-

rendus le sont aussi. Les informations qu'ils véhiculent ne sont pas à sens unique, elles nécessitent un suivi, donc un retour vers leurs auteurs.

Enfin, les réunions collectives doivent bien être distinguées des réunions individuelles.

Nous sommes plusieurs à signaler tout l'intérêt de la convivialité de ces réunions, pour le bon fonctionnement des services.

3) Définition des risques psycho-sociaux :

L'administration a une vision maximaliste de toutes les définitions existantes retenues par différents acteurs tant externes (Ministère de la santé, l'INSERM, L'INRES, etc.) qu'internes pour la définition du risque psycho social.

Comme ces définitions paraissent suffisantes en l'état il est convenu de les discuter lors d'une prochaine rencontre.

Monsieur LECOMTE, médecin de l'IRES dit qu'il convient de ne pas confondre les "risques psychosociaux" (ex: contraintes imposées par la hiérarchie) qui sont les causes de souffrance(s) au travail, et les troubles psychosociaux, qui sont les conséquences des problèmes de santé des agents (stress, violences tournées vers les autres ou vers soi-même).

Pour le Syndicat CFTC FINANCES PUBLIQUES, il faut que ces réunions sur des sujets importants ne soient pas sans suite. Elles doivent déboucher sur des mesures concrètes bénéficiant aux agents du réseau.