



Direction des études

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques

ACCORD SSTFP DU 20 11 2009

Professionalisation des acteurs, des organisations... et Dialogue social

Une ambition transversale, des enjeux collectifs

Délégation régionale Aquitaine du CNFPT. Pôle de compétences SST 9 mars 2010.

La Mission SSTFP a eu le plaisir de présenter l'Accord Santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 devant une cinquantaine de conseiller(e)s en prévention, ACFI... du réseau des préventeurs d'Aquitaine et de Poitou-Charentes.

Cette réunion était organisée à l'initiative de J-C Ferrant et son équipe (A. Izambart et B. Brissonneau) qui représentent le Pôle national de compétences en matière de Santé et sécurité au travail du CNFPT. Elle avait pour but de faciliter les échanges entre les acteurs et d'approfondir l'expertise emploi formation en matière de prévention des risques dans la fonction publique territoriale.

La matinée a été consacrée à la question du reclassement pour inaptitude. Elle a commencé par un état des lieux extrêmement complet de la question d'un point de vue juridique et procédural illustré par de nombreux exemples concrets (P. Patarin DGA du Centre de gestion Gironde) puis une expérience d'analyse des reclassements mise en œuvre dans une collectivité de 700 agents a permis de montrer aux participants une démarche complète et concrète : constats initiaux, objectifs partagés et ses différentes étapes (N. Dauba, Technicien Prévention et santé au travail. Mairie de Saint-Médard-en-Jalles).

L'Accord SSTFP du 20 novembre 2010 a fait l'objet d'une présentation l'après-midi (M. Masse, Mission SSTFP). Suite aux rencontres de janvier organisées par le CNFPT Rhône-Alpes INTEFP. DE. MSSTFP. M. Masse. Mars 2010. Tous droits réservés.

Lyon, l'intervention avait été revisitée autour d'un fil rouge : les enjeux que constituent l'accord, d'une part, en terme général de Professionnalisation des acteurs, des activités et des organisations et, peut-être, des territoires et, d'autre part et de façon plus précise, en matière d'offre de professionnalisation (en distinguant sensibilisation, formation, professionnalisation, accompagnements de projet et expérimentation). Un cadre théorique a été proposé aux participants pour penser et mettre en oeuvre cette professionnalisation (Ergonomie de langue française). Après un rapide retour sur l'accord de 1994, ont été détaillés la structure, les principes, les acteurs internes et externes, les actants et les enjeux de cet Accord. Enfin, ont été revisitées les Actions de l'Accord SSTFP au sein desquelles sont pointées des questions spécifiques à la fonction publique territoriale en général et aux centres de gestion en particulier.

L'assemblée a été particulièrement attentive et réactive. Les nombreuses questions et échanges, y compris entre participants, ont permis de préciser certains des enjeux de professionnalisation. Il a été fait état de la nécessaire adéquation entre les réformes susceptibles d'être apportées par l'Accord en terme de SST et les réformes attendues en terme de réorganisation territoriale au risque de devoir multiplier les formations de membres de CHS notamment. Ont été signalées, également, la disparité des niveaux de formation initiale et/ou d'expérience professionnelle (ACFI), du temps nécessaire qui leur est donné pour exercer leur activité et des questions du recrutement sur la base d'un volontariat qui reste assez relatif (ACMO).

Il a été convenu que l'offre de professionnalisation devrait vraisemblablement être plus souple et s'adapter aux origines et expériences des acteurs de la SST via des cursus professionnalisant long pour les « débutants », des parcours individualisés / modularisés pour des personnes plus expérimentées et voire des Reconnaissance des acquis de l'expérience pour les personnes déjà en poste et confirmées dans leurs fonctions.

En portant un regard plus global, les ouvertures proposées par l'Accord (CHSCT, Réseau inspection, Assistant et conseiller de prévention...) offrent de nouvelles configurations organisationnelles, fonctionnelles et redistribuent les responsabilités sur toute l'échelle des acteurs. On peut penser que la réaffirmation des enjeux de management SST (Cf. Rapport W. Dab et Réseau francophone) va permettre de redéployer une véritable organisation collective de la SST qui va permettre à tous les acteurs de trouver de nouveaux espaces d'action (au risque également de devoir une peu évoluer dans chacune de leurs postures actuelles).

C'est en ce sens qu'il a été considéré que le fond comme la forme de l'Accord peuvent avoir dès aujourd'hui un effet structurant dans les actions à mener en matière de SST et professionnalisant par les bilans, les débats et les propositions qui peuvent être effectuées dès maintenant dans la perspective d'élaboration de nouveaux textes.

Par voie de conséquence, il a été pointé les enjeux de mobilisation de tous les acteurs SST pour faire remonter via les réseaux internes (Pôle de compétences) et externes (associations socioprofessionnelles, organisations syndicales...) les expériences, pratiques, questions et attentes issues du terrain c'est-à-dire à la fois des activités réalisées en réponse aux prescriptions des textes, des organisations... mais également du réel de l'activité des préventeurs c'est-à-dire toutes les activités cachées, empêchées qui accompagnent également leurs activités et fondent souvent leur expérience, leur compétence et, par-delà, leur professionnalité.

Cette réunion a permis de conforter les liens émergents entre le Pôle de compétences SST du CNFPT et la Mission SSTFP de l'INTEFP et l'intérêt de conjuguer les réflexions en matière de professionnalisation SST dans les fonctions publiques.

L'INTEFP se mobilisera dans les mois qui viennent pour informer tous les acteurs SST des fonctions publiques Etat et Territoriale des enjeux de l'Accord SSTFP du 20 / 11 / 2009 ; à titre d'exemple, dans la Fonction publique de l'Etat, on peut penser que les Comités centraux hygiène et sécurité ministériels (CCHSM) sont particulièrement concernés par les transformations des CHS en CHSCT car ils auront à réfléchir à leurs incidences pour eux-mêmes et pour les futurs CHSCT locaux.

Cet Accord offre la perspective d'une ambition commune et transversale en matière de bien-être au travail dans la Fonction publique et comprend des enjeux individuels et collectifs en terme de professionnalisation des acteurs, des activités, des organisations, des territoires. Il ne saurait exister et produire ses effets sans un dialogue social inventif.

Mission Santé-Sécurité au travail dans les
fonctions publiques