



Direction des études

**Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)**

## **MISSION SSTFP, DEVELOPPEMENT DURABLE et ECO RESPONSABILITE**

Après avoir effectué un certain nombre de constats au sein des activités de la Mission, nous définirons et justifierons l'intégration du Développement durable dans ces activités puis nous interrogerons le concept de Professionnalisation durable et ses enjeux avant d'identifier quelques toutes premières pistes d'actions.

### **Pourquoi intégrer le Développement durable dans les activités de la Mission SSTFP**

Au cours des deux dernières d'activité sur le champ de la SSTFP et de la formation, un certain nombre de constats ont été effectués. Ils ont abouti d'un point de vue institutionnel à la création de la Mission SSTFP et de la mise en responsabilité d'un cadre A à temps plein (ses prédécesseurs cumulant avec cette charge bien d'autres activités).

Ce temps nouvellement dédié a été mis à profit pour effectuer une évaluation globale mais détaillée des textes SSTFP, des acteurs et des réseaux, des savoirs mobilisables, des dispositifs de formation, des procédures, des coûts...

A titre d'exemples, il est apparu, notamment, :

- une très grande diversité et richesse juridique
- des acteurs investis individuellement et collectivement dans leurs propres structures mais dispersés au sein de la fonction publique,
- des dispositifs de formation dont la lisibilité et le dynamisme pédagogique pouvaient être revisités,
- des procédures et des coûts de formation pas assez mesurés et gérés sur le court terme,
- une maîtrise insuffisante de la gestion documentaire et des reprographiques

Enfin les stagiaires, premiers concernés par la formation, et notamment les IHS faisaient régulièrement le constat de l'absence de prise en compte de leurs pratiques et de leurs expériences antérieures en regrettant l'absence d'instance de dialogue sur le sujet.

L'idée est alors venue de s'engager de façon durable dans un processus de changement des relations entre les acteurs, de maîtrise des procédures, des coûts... dès lors que simultanément il était attendu que l'activité de la Mission se développe et que cette activité se augmentant les constats précités ne pouvaient que perturber ce développement.

La stratégie nationale de développement durable assigne aux administrations de mieux prendre en compte le développement durable dans les formations initiales et continues. C'est pourquoi la **direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)** et l'institut de formation de l'environnement (IFORE) du ministère de l'écologie et du développement durable ont décidé de s'associer en créant un pôle de compétence chargé de développer la formation en matière de développement durable. Un protocole a été signé à cet effet le 13 février 2004 entre les deux partenaires.

*Il est alors devenu évident que les conditions étaient remplies pour s'engager dans un premier temps dans une démarche dite de « Développement durable ». Suite à la présentation de notre projet 2009, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donné son accord pour intégrer une réflexion et des actions sur cette démarche au sein de la Mission dans le dispositif de professionnalisation des inspecteurs/trices hygiène et sécurité de la fonction publique de l'Etat.*

## **De quoi parlerons-nous en matière de développement durable ?**

La définition du Développement durable (DD) la plus globale et la plus couramment rencontrée est la suivante : c'«est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre au leurs » (Brundtland. 1(1987). Notre avenir à tous. Rapport à la Commission des Nations Unies sur l'environnement et le développement.

Le DD peut être regardé comme une pratique ou un projet qui vise la conciliation dans la durée de trois objectifs généraux, différents et interdépendants : la croissance économique, l'équité sociale et la préservation de l'environnement

A ce triptyque est ajouté maintenant la notion de gouvernance, c'est-à-dire la capacité à associer au processus de décisions les parties prenantes de l'action et de ses effets<sup>1</sup>.

De nombreux concepts sont, en général, associés au développement durable : les concept de "besoins", de limitation, de *capabilité*.

## **Développement durable, fonction publique et projet de la Mission SSTFP**

La **circulaire du 3 décembre 2008** a fixé les modalités d'exemplarité de l'Etat en matière de développement durable dans le fonctionnement de ses services et établissements publics ((J.O. du 12 février. Texte 4 sur 135).

Par ailleurs, la **loi n° 2009 967 du 3 août 2009** relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement et notamment ses titres IV Exemplarité de l'Etat (Article 48) et V : Mesures de gouvernance, d'information et de formation (Articles 49 à 55) prévoit que l'Etat doit, comme toute collectivité publique, tenir compte dans les décisions qu'il envisage de leurs conséquences sur l'environnement, notamment de leur part dans le réchauffement climatique et de leur contribution à la préservation de la biodiversité, et justifier explicitement les atteintes que ces décisions peuvent le cas échéant causer. Elle rappelle que cette prise en compte est favorisée par l'association la plus large possible de l'ensemble des acteurs concernés dans un esprit de transparence et de participation.

La Mission s'est engagée dès 2008 dans une **démarche d'évaluation et d'analyse de son fonctionnement**, par exemple, pour gérer ses supports de formation, ses déplacements professionnels, pour sensibiliser à l'écoresponsabilité et, in fine, pour développer et promouvoir une

---

<sup>1</sup> Cf. notamment C. Dutertre. SELF 2005. P. 236-237.)

culture du développement durable au sein de son activité quotidienne et des actions de professionnalisation qu'elle met en œuvre.

Pour la période 2009 - 2010, la Mission SSTFP s'engage, en s'appuyant sur l'expérience de l'Institut de formation à l'environnement (IFORE) à questionner ses démarches, des processus, ses formations pour étudier et analyser en quoi ils répondent ou pas aux exigences des principes du développement durable.

Le présent document sera présenté aux délégués des IHS, aux formateurs/trices du réseau interministériel et fera l'objet de débats. Une évaluation des actions menées en matière de développement durable sera réalisée fin 2010. Intégrer une démarche de DD, consiste, en premier lieu, à accepter une autre manière de travailler et de revisiter ses pratiques, s'il semble un peu « plaqué » de vouloir intégrer du DD dans les processus de professionnalisation, les ingénieries, les contenus peuvent prendre en compte l'idée de DD et avoir la volonté de regarder en quoi elle y répond (ou pas) :

- individualisation (prise en compte des personnes, de la diversité...)
- apprentissages collectifs (altérité, respect des autres)
- relations sociales (rapport avec l'équipe pédagogique, outils de concertation, gouvernance)
- dimension économique (coût de la formation, coût des prescriptions des préventeurs)
- mieux être au travail (liens avec les services RH)

Au regard des questionnements rappelés et de la triple exigence environnementale, sociale et économique, la Mission portera une attention particulière dans les domaines suivant :

- Logistique et éco responsabilité
- Formation, professionnalisation, accompagnement de projets (didactique, ingénierie, interministérialité...)
- Responsabilité sociale et gouvernance / Labellisation, certification
- Economie de la formation

Ce document a pour objet d'établir un premier champ des possibles et de concrétiser des pistes de réflexion et d'action qui méritent d'être développées et affinées.

## 1/ LOGISTIQUE ET ÉCORESPONSABILITÉ

### Matériels de bureautique et fournitures de bureau

\* Limiter la *consommation* des ressources non renouvelables, les fournitures de bureau (dossiers, chemises, sous chemises...) et les déchets

\* Etablir dans la Mission une évaluation des attentes et besoins nécessaires à l'exercice de l'activité ainsi que les réponses durables possibles

### Solutions d'impression

\* Utiliser en priorité le *copieur multifonction* (copie/numérisation/télécopie), les impressions en *recto verso*

\* Limitation de l'édition des *messages électroniques*

\* Développement du *travail dématérialisé* (constitution de dossiers, classement et archivage)

### Papier

\* Maîtriser la consommation de papier et participer à la *récupération du papier usagé* en vue de son recyclage (utilisation des boîtes de récupération du papier)

\* Prolonger le processus de réduction significative de *consommation de papier* (limitation d'éditions des messages électroniques, des supports d'interventions, de la documentation pédagogique et technique, rapports... et développement de la conception et de l'édition de supports numériques).

### Eclairage

\* Utiliser des *équipements* réduisant les consommations énergétiques (éclairage artificiel.)

\* Agir sur les *comportements* de l'équipe pédagogique et des stagiaires (ecogestes) pour la gestion des éclairages des bureaux, des salles

## **Déplacements**

- \* Limiter les déplacements et privilégier l'utilisation des *transports en commun*
- \* Recourir aux *technologies de l'internet* (outils collaboratifs ou téléphoniques) et à la messagerie électronique, développer l'usage de *l'audio-visioconférence*.
- \* Veiller à organiser des *déplacements* au plus près de la zone d'activité de l'Intefp ou de tout autre lieu d'accueil pour les périodes en salle et à proximité des lieux d'affectation des IHS pour les périodes de stage.
- \* Pour les déplacements des IHS des lundi et vendredi, utiliser chaque fois que possible la navette de l'Intefp

## **2/ FORMATION / PROFESSIONNALISATION / ACCOMPAGEMENT DE PROJETS**

- \* Professionnaliser l'équipe de la Mission à *l'ingénierie du développement durable* et à l'achat public durable (écoresponsable et socialement responsable) en matière de commande externe de formation
- \* Intégrer dans les *formations /professionnalisations initiales et continues* des *IHS* et des *ACMO* des enseignements consacrés au développement durable et à la prévention des risques sanitaires, sociaux et environnementaux adaptés à leurs missions de préservation de la santé et de la sécurité au travail dans les fonctions publiques.
- \* Pour les membres de *CHS*, la Mission intégrera dès qu'elles seront connues les *nouvelles attributions* en matière de développement durable

\* Prendre en compte les démarches développement durable mis en oeuvre par ses commanditaires de formation lors des phases d'analyse des demandes et/ou des besoins des *accompagnements de projets* de professionnalisation

\* Engager des actions de professionnalisation des membres de son réseau de *formateurs et formatrices* interministériels

\* Revisiter les modalités de *transmission, d'acquisition et de partage des savoirs, des connaissances, des compétences*... en intégrant dans la constructions des connaissances individuelles et collectives des sujets apprenant le présentiel en salle, le terrain professionnel, l'autoformation et le travail collaboratif et son accompagnement à distance

\* Développer des *ingénieries* et des *produits de formation / professionnalisation* écoresponsables et socialement responsables *interministériels* (logique de décloisonnement, de diversité, de mise en réseau et de mobilité des savoirs, des expériences, des acteurs...)

### **3/ RESPONSABILITE SOCIALE - GOUVERNANCE**

\* Accueils de *stagiaires, étudiants*... qui souhaitent effectuer un stage de découverte, un stage en vue de l'élaboration d'un mémoire professionnel ou universitaire

\* Favoriser la *parité* lors de l'examen des candidatures à l'intégration du réseau de formateurs et formatrices interministériel SSTFP (critères et indicateurs doivent être considérés comme partie intégrante de la société durable)

\* Solliciter les praticiens apprenant (IHS, ACOMO, CHS) dans des *instances de médiation et de concertation* qui auront pour objet de les mobiliser dans les réflexions sur les dispositifs de formation / professionnalisation / accompagnement de projet.

\* Prolonger les travaux des membres de *l'Ecole de la GRH* au-delà de la première étape de référentialisation en matière de SST pour intégrer la dimension professionnalisation durable

### **4/ LABELLISATION – CERTIFICATION**

\* S'intégrer dans toute démarche de *labellisation*, ou de *Plan Vert* visant à attester de la qualité de la gestion dans les domaines environnementaux et sociaux et la contribution à la protection de l'environnement.

\* S'engager dans des processus de *certification* des modules et dispositifs de formation, professionnalisation et accompagnement de projet qui permettent une *reconnaissance* des *compétences* acquises par les acteurs/trices de la prévention des risques au travail, facilitent leur *mobilité* et leur *employabilité* dans les fonctions publiques.

## 5/ ECONOMIE DE LA FORMATION

\* *Valoriser* les savoir-faire spécifiques de la Mission et de ses formateurs/trices dans la réponse aux marchés de formation

\* Mettre en adéquation les attentes et les individuels et collectifs des acteurs (commanditaires, stagiaires) avec les systèmes de formation (*rationalisation*)

\* Optimiser les ressources propres de la Mission et le recours aux intervenant(e)s extérieurs (*internalisation / externalisation*)

\* *Co-élaborer* les outils mobilisés par les services Ressources humaines (référentiels, fiches d'inscription, outils de positionnement...)

\* Revisiter la *politique tarifaire* de la Mission (coût directs, constants, variables, d'opportunité) mais également coûts collectifs (liés au fonctionnement de l'Intefp)

\* Evaluer les *investissements* nécessaires (humains, logistiques, matériels, ingénierie...) pour développer la capacité d'offre de services et de réponse aux demandes