

GROUPE DE TRAVAIL du 8 juillet 2009 sur les conditions de VIE au travail s

LA FORMATION aux conditions de travail

La situation actuelle au sein de la DGFIP

La DGFIP met d'ores et déjà en œuvre un certain nombre d'actions de formation, en matière de conditions de travail, à destination de ses cadres. C'est notamment le cas avec le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et l'ergonomie.

A l'occasion de la réunion du 10 février dernier du GT permanent sur les conditions de travail, il a été décidé :

- que l'administration inciterait les cadres supérieurs à participer aux actions de formation interdirectionnelles des membres des CHSDI et des CHSS ;
- qu'elle inviterait également les responsables territoriaux à prévoir, une fois par an, à l'occasion des réunions de l'encadrement, une présentation de la note d'orientation annuelle du CHSM diffusée par la DGFIP et qui doit être présentée en CTPL ;
- qu'elle introduirait dans les stages de formation des cadres, lors de l'accès au grade supérieur pour la filière fiscale et dans le cycle de management pour la filière gestion publique, un module d'une demi-journée portant sur les conditions de travail.

Dans la continuité de ces orientations, le GT consacré à la formation des cadres s'est attaché à poursuivre la réflexion et à produire des propositions complémentaires et opérationnelles.

Les propositions

1- Former la totalité des cadres, quel que soit leur niveau de responsabilité.

Tous les cadres n'ont pas les mêmes rôles ni les mêmes implications dans les choix qui sont faits en matière de conditions de travail (certains sont décideurs, d'autres pas), la responsabilité juridique étant portée par les n°1 locaux.

Pour autant, il est important de former la totalité d'entre eux : n°1 locaux (TPG, DSF, DLU), cadres encadrant (chefs de postes comptables, chefs de CDI, chefs de

SIP, chefs de service en TG ou DSF, etc...), cadres non encadrants (chargé de mission, experts, etc...), cadre des services centraux (encadrant ou non).

Les publics formés doivent être mixés autant que possible, afin de favoriser l'échange d'expérience.

2- Au-delà des cadres, former les professionnels des conditions de travail.

Au-delà des cadres, il est important que les autres acteurs impactés par la problématique des conditions de travail soient, eux-mêmes, parfaitement formés.

C'est notamment le cas des agents chargés de la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité (ACMO), des inspecteurs hygiène et sécurité, des assistantes sociales, etc.....

3 - Adapter le contenu et la durée de la formation au public, sur la base d'un socle commun.

Les publics concernés doivent recevoir une formation conforme à leurs compétences et à leurs responsabilités. Le contenu et la durée des sessions de formation doivent être calibrés en conséquence.

Le périmètre doit être correctement délimité et adapté au message spécifique que l'on souhaite faire passer : rappeler les fondamentaux, fournir des outils, informer, former des experts, etc...

L'ensemble de ces formations doit toutefois reposer sur un socle commun à tous, sans lequel il ne pourra pas y avoir d'application cohérente et uniforme, à tous les niveaux, dans les deux filières.

4 – Sensibiliser l'administration centrale et l'échelon décisionnel territorial.

Il convient de sensibiliser les bureaux métiers, ainsi que les échelons décisionnels territoriaux, aux conditions de travail.

A cet effet, un séminaire spécifique sera organisé sur le sujet en administration centrale.

5- Concentrer les efforts de formation sur les services prioritaires.

Face au nombre de chantiers ouverts et de problématiques en cause (ergonomie, DUERP, hygiène et sécurité, agents en difficulté, management, etc...), il convient de concentrer les efforts de formation sur les services identifiés comme étant prioritaires.

Pour autant, les autres services (qu'ils donnent ou non lieu à des réorganisations ou transformations susceptibles d'avoir un retentissement sur les conditions de

travail) ne doivent pas être négligés. C'est notamment les cas des trésoreries de proximité. C'est aussi le cas de services implantés dans les ZUS.

6- Définir des plannings de formation compatibles avec les contraintes des personnels à former et l'actualité de leur service.

Les services impactés par l'actualité de la DGFIP et directement touchés par des opérations de réorganisation (services érigés en SIP notamment) constituent bien sûr un terrain d'action privilégié, notamment en matière d'ergonomie.

Les formations qui leur sont délivrées doivent, autant que possible, être étalées dans le temps, en fonction de leur charge de travail.

7- Assurer un pilotage des actions de formation en administration centrale.

L'identification des priorités et le déploiement de la formation au plan local doivent faire l'objet d'un pilotage et d'un suivi par l'administration centrale.

8 - Assurer un suivi quantitatif et qualitatif des formations.

Un suivi quantitatif doit être assuré (création de « baromètres » permettant de vérifier que tous les acteurs ayant vocation à être formés l'ont effectivement été).

La qualité de la formation doit faire l'objet d'une évaluation (à chaud / à froid) auprès des bénéficiaires. Ce doit être notamment le cas pour la formation à l'ergonomie, dispensée par la DPAEP pour les cadres.

De même, il conviendrait de mesurer l'impact de la formation et son application sur le terrain au regard de l'évolution des conditions de travail. Cette idée devra être développée au regard du projet de tableau de bord sur les conditions de travail.

* * *

Ces propositions trouvent leur concrétisation au travers du tableau suivant :

Page 1 sur 5

**FORMATIONS EXISTANTES, A DEVELOPPER OU A CREER, RELATIVES AUX
CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

Nature de la formation	Organisation	Public	<u>Calendrier</u>
Formation des ACMO	DPAEP /Opérateurs de formation	- ACMO nommés dans les DLU	- Formation adaptée (si nécessaire, en complément de celle délivrée par la DPAEP) afin de garantir la professionnalisation de ces acteurs.
Formation à la rédaction du document unique pour l'évaluation des risques professionnels (DUERP)	210 formateurs des deux filières formés à compter de septembre 2008 à l'IGPDE (ACMO dans la filière GP ; pour la filière fiscale les directions ont nommé leur formateur parmi les ACMO, chefs de service ou gestionnaire de site)	• Ensemble des chefs de service (4.800 personnes formées au 15 avril 2009) • ACMO non retenus comme formateurs • Gestionnaires de site ou d'immeubles • Représentants de l'administration au sein des CTP et CHS	• Formation des utilisateurs à compter du dernier trimestre 2008. - Durée 1 journée. - Créer un « baromètre » permettant de s'assurer que tous les ayants vocation ont effectivement été formés.
Sensibilisation aux enjeux des conditions de vie au travail (ergonomie, DUERP...)	Formation assurée en liaison avec les ergonomes du Ministère	• Cadres supérieurs de la filière fiscale et gestion publique (DSF-TPG, collaborateurs, cadres décisionnaires des agents des directions chargés de l'immobilier, aux cadres supérieurs des bureaux en chargés de l'immobilier)	• Année 2009 et suivantes. • Créer un « baromètre » permettant de s'assurer que tous les ayants vocation ont effectivement été formés
Sensibilisation aux conditions de vie au travail	A l'occasion des séminaires de prise de grade	• Cadres supérieurs de la DGFIP	• A l'occasion de chaque promotion

La sécurité des biens et des personnes	Le commissaire GALARDON intervient dans les cursus de formation initiale de la filière GP, ainsi que dans les TG.	- Formation à dispenser à l'occasion des séminaires de promotion des cadres de la filière fiscale.	Année 2009 et suivantes (formation pérenne)
Stage de sécurité agent -concierge	DIR 66 (Stage inscrit au catalogue FLORE).	• Veilleurs de nuit et gardiens concierges de la filière fiscale	• Ouvrir cette formation aux agents de la filière GP
Gestion des agents en difficulté	Chefs de service	• Stage de positionnement des conseillers avec intervention du pôle des agents en difficulté • Stage en matière de médecine préventive et statutaire ainsi que l'articulation entre les deux médecines et approfondir la réglementation en vigueur • Stage des gestions des agents en difficulté (DIR 123T) pour la filière fiscale • Création d'un module spécifique à destination de tous les chefs de services et chefs de service RH des 2 filières, ainsi que des représentants des personnels (rappel de l'arsenal	• Stages inscrits au catalogue FLORE. • Ouvrir cette formation aux agents de la filière GP

Intégration/ discrimination	Opérateurs de formation. Pilotage par l'administration centrale.	juridique et des intervenants). - Chefs de service • Responsables RH - Cadres supérieurs nouvellement promus - Représentants des personnels	• Formation à créer. • Mise en œuvre à compter du second semestre 2009 . • Formation pérenne • Créer un « baromètre » permettant de s'assurer que tous les ayants vocation ont effectivement été formés
--	---	---	--