

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

la place des agents charges de la mise en œuvre des regles de sante et de securite au travail (ACMO) au sein de la DGFIP

Le GT du 10 février, portant sur les conditions de travail, a réaffirmé le rôle essentiel de l'ACMO, compte tenu de son implication en matière d'hygiène et de sécurité et de son importance pour assurer le déploiement du DUERP dans les meilleures conditions.

En 2007, la DGFIP comptait un réseau de 259 ACMO, composé à 68 % de catégorie A, 29 % de catégorie B et 3 % de catégorie C. Seulement 3 agents exercent ces fonctions à temps plein.

Professionaliser la mission de l'ACMO

La professionnalisation du rôle de l'ACMO demande une action volontariste de l'administration. Elle s'est, d'ores et déjà, engagée à doter chaque DLU créée, d'au moins un ACMO à temps plein.

Cette démarche traduit la volonté affirmée d'améliorer les conditions de travail. Elle doit être accompagnée afin de véritablement renforcer le rôle de l'ACMO au sein des structures de la DGFIP. Il s'agit ainsi de s'inscrire dans le cadre des prescriptions formulées par le groupe de travail du CHSM du 12 mai 2009 visant à faciliter le positionnement de l'ACMO.

1. Réaffirmer les valeurs de l'ACMO

La définition actuelle du rôle de l'ACMO au niveau ministériel a été détaillée par la doctrine d'emploi du 17 juillet 1996. L'ACMO se voit ainsi confier un rôle :

- d'observateur et de rassembleur d'informations ;
- d'agent de dialogue et de coordination ;
- d'analyse, d'alerte et de conseil ;
- d'impulseur d'action.

Il a un rôle de conseil et d'assistance auprès de son chef de service. Il exerce ses fonctions sous l'autorité et la responsabilité de celui-ci.

L'affirmation des valeurs de l'ACMO, intervenant majeur en terme de prévention, est le corollaire indispensable au déploiement du DUERP dans un contexte général de réflexion sur les conditions de travail.

1. Définir la compétence de l'ACMO

Le rôle de conseil et d'assistance de l'ACMO est clairement affirmé.

Il convient dorénavant de préciser ses attributions, son positionnement et de délimiter son périmètre d'exercice.

La définition de l'ACMO :

- C'est un professionnel de la prévention qui observe, diagnostique, alerte, conseille, propose des actions ;
- C'est une personne dont le positionnement doit lui permettre de faire une analyse et de formuler des propositions en toute objectivité ;
- C'est un acteur dont le rôle de coordination est renforcé par l'importance de sa place dans la mise en place du DUERP ;
- C'est un acteur de prévention dont l'action est concertée avec l'IHS, le médecin de prévention, le délégué sécurité et en relation avec le CHS ;
- C'est un acteur de terrain qui est amené à se déplacer sur toutes les structures au niveau local.

Ce que n'est pas l'ACMO :

- Ce n'est ni un décideur, ni un exécutant d'une décision ;
- Ce n'est pas le responsable de la santé, de la sécurité au travail, ni l'IHS, ni le médecin de prévention, ni le délégué sécurité.

2. Identifier les incompatibilités

Le principe a été posé de doter chaque DLU d'au moins un ACMO à temps plein.

Toutefois, dans l'hypothèse d'ACMO à temps partiel, comme c'est le cas aujourd'hui et éventuellement demain pour les directions où un seul ACMO ne sera pas suffisant et où il sera nécessaire d'assurer un renfort par des agents n'occupant pas ces fonctions à temps complet, des principes d'incompatibilités doivent être rappelés.

Ainsi, afin de préserver son objectivité, son indépendance en terme d'analyse, de conseil et de proposition, les fonctions d'ACMO doivent être rendues incompatibles avec :

- des tâches de gestionnaire budgétaire et logistique ;
- des fonctions de direction.

3. Renforcer la doctrine d'emploi de l'ACMO (pour une mise en application prévue en 2010)

L'ensemble des valeurs fondant le rôle de l'ACMO doit être formalisé afin de donner un cadre général à l'exercice de ces fonctions à la DGFIP, sur la base des prescriptions de la DPAEP.

Une réunion du sous-GT technique sera consacrée à la formalisation d'une doctrine d'emploi des ACMO à la DGFIP. Il s'agira de compléter le travail de listage des valeurs liées à l'ACMO afin que le champ de son action soit strictement délimité, par une définition précise des fonctions et dans un cadre de protection.

De plus, afin de garantir l'application de cette doctrine d'emploi définie au niveau national, tout en conservant la nécessaire adaptabilité au niveau local opérationnel, il sera nécessaire de doter chaque ACMO d'une lettre de mission.

Cette lettre de mission incombera à chaque direction locale qui devra positionner clairement l'ACMO.

2. Recruter les ACMO dans le cadre de principes clairement définis

Les fonctions d'ACMO demandent une sensibilité particulière, eu égard à la matière traitée, à la technicité des sujets, au positionnement...

1. Réaffirmer les principes de recrutement

Deux critères doivent prévaloir pour recruter un ACMO :

- le volontariat ;
- la compétence, ou tout au moins la sensibilité aux questions liées aux conditions de travail.

Par ailleurs, si une doctrine d'emploi doit être établie pour les ACOMO, il n'en demeure pas moins que les agents qui s'investissent sur ce type de fonction doivent pouvoir bénéficier de possibilités de progression de carrière dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres agents de la DGFIP. Ce principe général lié aux fonctions spécifiques devra être évoqué dans le cadre de la réforme des statuts.

2. Rénover la formation au titre du plan 2010 et créer des supports d'information et de mutualisation

Les ACOMO bénéficient d'ores et déjà de modules de formation spécifiques proposés par la DPAEP.

Or, il s'agit désormais de former des professionnels en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il est donc nécessaire pour l'opérateur de formation de développer en relation avec la DPAEP des modules de formations spécifiques (module formation métier ACOMO + modules spécifiques par thème).

Cet effort de formation professionnel devra être accompagné par la création d'espaces de ressource et de mutualisation constitué par :

- L'ouverture d'un site dédié aux conditions de travail sur Ulysse comportant des espaces dédiés pour les ACOMO ;
- L'ouverture de lieux d'échanges pour les ACOMO, passant par l'organisation de journées d'études permettant de partager l'information, mutualiser les bonnes pratiques..., créer un effet réseau. Une première journée d'étude sera organisée au quatrième trimestre 2009.

3. Innover pour renforcer la fonction

Certains points resteront à être évoqués dans le cadre de travaux complémentaires :

- Possibilité de nommer un ACOMO au niveau local à temps plein avant la création effective des DLU et notamment dès la phase de préfiguration, à combiner avec la charge induite dans le cadre de la mise en œuvre du DUERP ;
- Principes d'affectation des ACOMO pour les DIRCOFI, les Directions Nationales Spécialisées... (un ACOMO à temps partiel, un ACOMO interdirectionnel à temps plein, extension du champ d'action de l'ACMO d'une DLU à une DNS...).

4. Assurer le suivi des principes de professionnalisation de l'ACMO

Tous les principes régissant d'ores et déjà les fonctions d'ACMO feront l'objet d'une note aux directions locales dans laquelle sera également confirmée l'affectation d'au moins un ACOMO à temps complet par DLU.

Ces principes seront enrichis au fur et à mesure de l'avancée des travaux menés en vue de professionnaliser les ACOMO.

Toutefois, afin d'avoir l'assurance du respect des principes mis en place dans le cadre de la professionnalisation des l'ACMO, il sera nécessaire de mettre en place un outil de suivi de la mise en application de la doctrine d'emploi des ACOMO. Les principes de ce dernier devront être définis au cours d'une réunion de travail du sous-GT technique qui devra se tenir au 2^{ème} semestre 2009.