



n°
16
février 2015

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail

Le rôle du CHSCT

Le CHSCT est devenu le seul¹ organisme compétent en matière de conditions de travail. Il est donc incontournable pour parler du travail, des conditions de travail (cf. ci-après la définition qu'en donne la Fonction publique). Les équipes militantes doivent utiliser le CHSCT comme instance de débat et de délibération sur les conditions de travail, en faire un véritable instrument de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels.

Or les directions opposent des résistances et vont continuer à s'opposer à ces nouvelles prérogatives du CHSCT : elles contestent nos demandes de consulter le CHSCT sur des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail en prétextant que le projet n'est pas important. Ce qui est important pour nous ne le sera pas pour les directions d'autant qu'il n'existe pas de définition légale du projet important. C'est une notion qui évolue au fur et à mesure de la jurisprudence. (Voir ci après).

Ce document a pour objet de rappeler aux équipes militantes les textes sur lesquels s'appuyer pour contraindre l'administration à les respecter, leur signaler les points de vigilance pour anticiper le plus possible leur action, être vraiment opérationnel face aux enjeux, et leur donner des éléments de méthode sur la manière d'appréhender un projet de réorganisation, (s'agit-il d'un projet important au sens de la jurisprudence, le CHSCT doit-il être saisi pour information ou pour consultation...)

Aussi il est essentiel de bien faire la distinction entre les compétences du CHSCT et celles du CT, de veiller à une bonne articulation de ces deux instances pour débattre des questions de santé et de sécurité au travail dans l'instance adéquate, et savoir quand, comment et pourquoi saisir l'une ou l'autre de ces instances.

Pourquoi intervenir en CHSCT ?

Parce que les conditions de travail relèvent des missions du CHSCT.

Art. 57. du décret 82-453- « *Le comité est consulté :*

1- *Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;*

2- *Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles*

technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »

La consultation obligatoire du CHSCT sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de travail ou de santé et de sécurité représente une avancée importante pour les personnels. La consultation du CHSCT est la première démarche à engager car elle « constitue une mesure destinée à la protection de la sécurité et de la santé des salariés en permettant à cet organisme de s'assurer, au besoin par recours à l'avis d'un expert, que l'organisation projetée n'est pas de nature à compromettre la santé des travailleurs concernés ; que dès lors, l'employeur qui met en œuvre une telle réorganisation sans avoir mis le CHSCT à même de s'assurer

¹ Dès lors qu'il existe en face de chaque CT local un CHSCT de proximité ou spécial.

utilement, au besoin par recours à une expertise, de l'innocuité de cette organisation nouvelle manque à son obligation de sécurité et se rend l'auteur d'un trouble manifestement illicite ». Cass.soc. 25 septembre 2013, n° 12-21.747

Précision importante, le CHSCT ne doit pas être mis devant le fait accompli mais bien consulté **AVANT**. La consultation n'a de sens que si le projet reste amendable et ne place pas le comité devant le fait accompli.

C'est quoi un projet important ?

Il n'existe pas de définition légale du projet important ; dans le cas où un employeur du privé conteste cette appréciation ce sont les juges qui tranchent. Il paraît indispensable que nous suivions cette voie si nous voulons faire reconnaître la justesse de nos demandes en cas de conflit avec une direction nationale et/ou locale.

l'évolution des métiers, la rémunération, les temps de pause, des changements d'horaires... De même, un projet d'évaluation du personnel peut être de nature à créer une pression psychologique et à ce titre il doit être soumis à l'avis du CHSCT. (Voir en annexe II la synthèse de plusieurs jurisprudences).

La circulaire d'application fonction publique apporte les précisions suivantes au regard de la jurisprudence :

– le CHSCT doit être consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salariés ;

– que la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

Dans une décision rendue le 15 juillet 2014, le TA de Dijon a donné raison à un agent qui demandait l'annulation de la décision de la direction interrégionale des douanes de supprimer le service où il était affecté avec un autre agent sans avoir consulté le CHSCT alors qu'il s'agissait d'un projet important.

Pour la cour de cassation le nombre de salariés concernés par le projet ne constitue qu'un indice de l'importance du projet. Un nombre réduit de salariés ne fait pas obstacle à la qualification de projet important. Ce qui importe c'est la portée du projet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Les arguments mis en avant par la direction : « *ce n'est pas un projet important, c'est une mesure d'ordre intérieur, l'impact sur le fonctionnement de la direction régionale est très limité, le nombre d'agents concernés est limité à deux, des mesures dérogatoires ont été prises quant à la situation individuelle des agents* ».

A signaler le recours en février 2013 pour excès de pouvoir de *Solidaires Douanes* auprès du tribunal administratif de Paris. Le syndicat contestait les termes d'une note de la DGDDI qui précisait notamment qu'un projet est important si un nombre significatif d'agents est concerné, alors que selon une jurisprudence constante « *le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet* ». Le Conseil d'Etat a donné gain de cause au syndicat.

Ceux du TA: « *la circonstance que deux agents seulement sont impactés par le projet litigieux n'a pas pour effet de faire obstacle à ce qu'il soit reconnu comme projet important au sens de l'article 57 du décret du 28 mai 1982..., que le projet qui entraîne la suppression d'un service, constitue une restructuration..., que s'agissant de son impact, il entraîne la transformation de postes de travail et un changement de métier, deux postes de mécaniciens étant supprimés, et leurs titulaires devant passer du métier de mécanicien à celui de douanier en branche surveillance, soit sur le terrain..., qu'enfin, ce projet ne constitue pas une simple réorganisation interne, mais est susceptible d'avoir des conséquences à moyen et long terme..., qu'eu égard à ces caractéristiques, le projet litigieux doit être regardé comme important... et qu'il s'ensuit que le directeur interrégional des douanes ne pouvait l'adopter sans le soumettre à l'avis du CHSCT* ».

La notion de « *projet d'aménagement important modifiant...* » s'est construite autour de la possibilité du recours à une expertise donnée au CHSCT, mais contestée par de nombreux employeurs au motif qu'il ne s'agissait pas de projet important.

Ainsi on peut considérer que sont des projets importants :

- la création d'un service qui conduit à aménager des locaux, définir une organisation, et un fonctionnement nouveaux.
- une nouvelle organisation d'un service modifiant les missions, les méthodes de travail...
- le relogement d'un service emportant un nouvel

environnement de travail,

- l'exercice d'un nouveau métier suite à une fermeture de service,
- un accroissement des trajets des agents pour se rendre sur leur lieu de travail, suite à la fermeture de service et au regroupement sur une autre résidence...

Cela veut dire que les réorganisations ne doivent plus être abordées uniquement sous l'angle économique,

Comment intervenir ?

- La marche à suivre

➔ Demander l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT de la question que l'on veut voir examiner en application de l'article 57. Le rôle du secrétaire du CHSCT sera déterminant avec les autres représentants pour faire vivre ce droit, notamment en l'inscrivant à l'ordre du jour d'une réunion du comité. Les représentants des personnels en CT ont également la possibilité de saisir le CHSCT (article 48 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

La légalité de la consultation dépend de son moment : elle doit **être préalable à la décision** du chef de service. Dans le secteur privé l'inobservation de ce principe constitue un délit d'entrave.

En conséquence il faut en faire la demande suffisamment tôt pour :

- que la direction soit en mesure de communiquer au CHSCT les documents concernant la réforme ou la réorganisation en cause,
- et que les représentants des personnels disposent d'un délai suffisant pour examiner le projet, en débattre avec les personnels

➔ Exiger la remise d'une information précise et écrite sur le projet pour que le comité puisse en mesurer ses conséquences sur les conditions de travail ou dans le cas contraire demander des informations supplémentaires pour se prononcer. Le dossier sera donc différent de celui examiné habituellement en CT, il doit comporter une analyse des conséquences sur les conditions de travail qu'elles soient positives ou négatives.

➔ Si un CT était réuni sur un projet qui aurait des répercussions sur les conditions de travail, il faudrait que ses représentants demandent la saisine du CHSCT en s'appuyant sur les articles 48 et 57 (décret CHSCT) et l'article 34 (décret CT) afin que le CHSCT puisse éclairer le CT au regard de ses compétences en la matière.

technique et réglementaire par les directions. Nous devons interroger et interpeler les responsables administratifs sur les dimensions sociales, organisationnelles et humaines des transformations envisagées.

Par ailleurs, en cas de projet important les représentants du personnel au CHSCT doivent être associés à toutes les étapes du projet.

- Etre au clair sur la stratégie à mettre en place

La démarche ainsi engagée n'a pas pour but de retarder systématiquement les projets de l'administration. Il s'agit bien de travailler en amont sur l'impact d'une réorganisation ou de tout autre projet sur la santé et la sécurité des agents au travail avec comme objectif la prévention de l'ensemble des risques professionnels.

Pour ce faire, les équipes militantes devront construire un dossier argumenté sur les conséquences de ce projet : en se posant toute une série de questions ayant trait à la charge de travail, aux responsabilités (nouvelles, transférées, concentrées ou partagées), aux évolutions des collectifs de travail, aux relations entre collègues et avec l'encadrement, aux espaces de travail... Tout ce qui pourra être chiffré facilitera la démonstration des conséquences possibles sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

La réflexion doit être collective, la plus large possible. Elle n'est pas réservée au seul cercle des représentants au CHSCT, elle doit concerner l'ensemble des équipes syndicales. La réflexion ne saurait être globale sans aller recueillir la parole des agents, solliciter l'avis du médecin de prévention, examiner tous les documents à notre disposition comme le DUERP, les registres santé et sécurité au travail, les fiches de signalement des agressions, les fiches d'accident de service... pour au bout du compte construire opportunément une mobilisation avec les agents.

Il faudra également que les militants se tiennent prêts à répondre à toute éventualité de contestation de la notion de projet important de la part de la direction.

Selon une jurisprudence constante « *l'employeur est tenu à l'égard de son personnel à une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de*

prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet, de compromettre la santé et la sécurité des salariés. »

- Le débat en CHSCT

Le/la chef/fe de service doit être en mesure d'apporter des réponses précises aux observations et questions posées par les représentants du personnel.

Aux termes du débat plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- soit les militants estiment qu'ils sont en possession de tous les éléments pour émettre un avis motivé (voir § suivant) qui pourra comporter des aspects positifs, des aspects négatifs, des réserves, et dans ce cas le projet d'avis rédigé (lors de la préparation) est soumis au vote, soit il est amendé au cours d'une suspension de séance par exemple ;
- soit les représentants demandent des compléments

d'information à l'administration pour pouvoir se prononcer ;
- ou encore ils demandent une expertise (art. 55 du décret 82-453) pour éclairer leur avis.

- Les suites données à l'avis du CHSCT

Le/la chef/fe de service devra dire au comité s'il a tenu compte de son avis, si oui comment, sinon pourquoi.

L'article 77 du décret du 28 mai 1982 oblige l'administration à répondre par écrit aux propositions et avis du CHSCT dans le délai de 2 mois.

L'avis du CHSCT sera ensuite transmis au CT qui pourra se prononcer sur le projet avec cet éclairage.

Précision importante : un projet important soumis au CHSCT ne crée pas un droit automatique à l'expertise.

Deux exemples de projets qui pourraient être soumis à consultation d'un CHSCT

- « **Rialto investigation** » est une nouvelle application mise en place à la Direction générale des Finances publiques pour les opérations de contrôle fiscal externe. Après avoir fait le bilan de l'expérimentation conduite dans quelques brigades, la direction générale des finances publiques a décidé de sa généralisation dans les brigades de vérification des Directions de contrôle fiscal.

Le syndicat Solidaires Finances Publiques estime que ce nouvel outil aura un impact sur les conditions de travail et l'organisation du travail des vérificateurs et des vérificatrices et qu'à ce titre il entend utiliser la prérogative du CHSCT qui contraint l'administration à consulter le CHSCT en cas de projet important modifiant les conditions de travail et impactant la santé des personnels.

- La situation d'un service

Il serait intéressant au vu de la situation d'un service qui a connu plusieurs suppressions d'emploi dans le passé, dont la charge de travail des personnels a considérablement augmenté et qui de nouveau se voit amputer d'un ou plusieurs emplois au 1er septembre de l'année n+1, que des équipes militantes aient une démarche analogue et demandent la consultation du CHSCT au titre d'un projet important sur les conditions de travail.

En effet des suppressions d'emploi supplémentaires dans un service déjà en difficultés, vont entraîner des transferts de charge voire une surcharge de travail pour les agents restant en poste et que l'administration n'aura pas évalués. Or l'administration doit évaluer à priori les risques et s'interroger sur les conséquences que peut avoir une décision de réorganisation, de suppressions de postes ...

Il s'agit là encore de construire un dossier solide, étayé, à partir de la connaissance du service, des éléments recueillis sur le terrain comme la charge de travail et son évolution, les emplois et leur évolution, des agents en arrêt de maladie en lien avec le travail, des agents en situation de souffrance et de mal être, l'analyse des registres santé et de sécurité au travail, des fiches de signalement des agressions, les alertes du médecin de prévention etc., consultation du document unique, du tableau de bord de veille social du service ...

Encore une fois il s'agit d'être crédible, se lancer dans cet exercice pour chaque suppression serait stérile et inutile. Aussi il paraît préférable de choisir un service de préférence de petite taille où il sera possible de mettre en avant de façon précise voire chiffrée des éléments incontestables en s'inspirant des analyses des juges qui les ont conduit à prendre des décisions (voir ci-dessous).

Des arguments pour contrer les directions

Projet national et consultation du CHSCT local : c'est légitime ?

A la demande de plusieurs CHSCT d'inscrire à l'ordre du jour telle ou telle réorganisation, les directions prétextent le plus souvent qu'il s'agit d'un projet national (de réforme/réorganisation, application informatique, entretien...) et qu'en conséquence le CHSCT local n'a pas vocation à être consulté et renvoie le traitement de la question soit au CT de réseau soit au CHSCT Ministériel.

Dans ce cas il faut interroger le président ou le directeur sur le fondement juridique de son argumentation (car cela n'est écrit nulle part) et lui signaler qu'au cas particulier c'est lui qui prend la décision de la l'appliquer localement, et qu'à ce titre sa responsabilité est engagée.

Par ailleurs ce serait bafouer le rôle du CHSCT qui est d'analyser les risques professionnels, les conditions de travail des agents qui dépendent de son ressort, c'est-à-dire au plus près des agents. En outre il faut être sérieux, comment une instance nationale peut décrire précisément les conséquences d'une réorganisation ? Certes elle peut dire des choses, mais l'analyse de l'impact d'un projet de réorganisation sur les conditions de travail des agents qui seront directement concernés et les effets potentiels sur leur santé, revient au CHSCT local avec un travail avec les agents concernés.

Un jugement intéressant sur lequel s'appuyer pour contrer les arguments des directions qui refusent de présenter un

projet de réorganisation au CHSCT local, dès lors qu'il s'agit d'un projet national.

Ce jugement rappelle la répartition des compétences entre le CCE, les comités d'établissement et les CHSCT : « *le CCE consulté sur un projet relatif à une décision de principe générale à caractère national n'est pas fondé à réclamer la consultation de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour disposer de leur avis préalable, que seule la mise en œuvre d'une décision prise par un directeur d'établissement et les dispositions spécifiques à l'établissement nécessitées par l'application d'une décision de principe émanant de la direction générale d'une entreprise, doivent faire l'objet d'une consultation préalable pour avis de chaque comité d'établissement et de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par l'application au niveau local de ladite décision* ».

Cass .soc., 10 juillet 2013, N°12-17.196

On pourra utilement faire un parallèle entre un comité central d'entreprise et un CT de réseau ainsi qu'entre un comité d'établissement et un CT local. Ce jugement dit bien que lorsque le projet se décline en local c'est le CHSCT local qui est compétent.

Projet national et consultation du CHSCT ministériel : une réponse inadaptée

Le CHSCT ministériel n'est pas positionné hiérarchiquement au dessus des CHSCT, il n'a pas vocation à prendre en charge les dossiers nationaux des directions. Il n'a pas les mêmes prérogatives qu'un CHSCT, il ne fait pas d'enquêtes, n'organise pas de visites de sites par exemple. C'est ce qui explique pourquoi il ne peut être saisi pour examiner un projet de réforme décliné ensuite dans son réseau et qui concernerait tout ou partie des services comme une nouvelle application informatique, le système de notation ou encore une restructuration des services... Pour les mêmes raisons il ne saurait décider de conduire une expertise. Cela ne veut pas toutefois dire que le CHSCT ministériel ne puisse pas en débattre.

En revanche en cas de projet national, il revient au CT de réseau d'être consulté et d'émettre un avis conformément au 9° de l'article 34 du décret relatif au CT et au dernier alinéa de l'article 48 du décret relatif au CHSCT.

La consultation du CT de réseau ne saurait empêcher les CHSCT locaux de s'emparer de ces mêmes questions, d'en débattre et d'émettre un avis. Car pour notre fédération c'est au plus près de l'activité des agents que l'impact sur leurs conditions de travail, leur environnement doit être apprécié. C'est le terrain qui doit être privilégié.

Des jurisprudences intéressantes et pleines d'enseignements

1- Un projet de réorganisation suspendu faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux

Depuis l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, tout employeur qui réorganise tout ou partie de son entreprise doit s'interroger sur les conséquences que peut avoir une telle décision en matière de santé et de sécurité des salariés. C'est donc dans le prolongement de cet arrêt que la cour d'appel de Paris a pris la décision de suspendre le 13 décembre 2012 le projet de réorganisation de la FNAC (suppressions des postes de responsable local avec transfert de ces fonctions au niveau régional) au motif qu'un tel projet était susceptible d'engendrer des risques psychosociaux. L'employeur a été condamné pour ne pas avoir évalué et chiffré la surcharge de travail (et donc le stress) qu'auraient à subir les salariés restant en poste.

Dans cette affaire l'employeur n'avait fourni aucun document sur les transferts de charges permettant d'évaluer de façon quantitative le surcroît de travail ainsi occasionné. Les 8 CHSCT et les 3 syndicats qui réclamaient l'annulation du plan de réorganisation ont fourni des rapports d'expertise mettant en avant une surcharge de travail génératrice de stress et source de risques psychosociaux.

C'est ce qui a conduit les juges à suspendre la réorganisation et à condamner l'employeur à fournir tous les éléments utiles à l'évaluation et au chiffrage de la charge de travail transférée.

Les juges d'appel ont estimé que :

- c'est en amont d'une réorganisation que les risques doivent être identifiés dans un objectif de prévention... l'identification des facteurs de risques psychosociaux en particulier la charge de travail fait partie de l'obligation de prévention...
- le chiffrage des transferts de la charge de travail « *constitue un critère essentiel d'évaluation des risques psychosociaux pouvant résulter d'une surcharge de travail caractérisée et objective, génératrice de stress de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés* ».
- la communication des documents chiffrant de façon précise les transferts de charge de travail « *incombe à l'employeur, seul à même de les détenir* ».

Voici une nouvelle jurisprudence qui s'inscrit dans le droit fil de nombreuses autres décisions et qui témoigne de la prise en compte par les juges des risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les salariés. (Voir également

l'arrêt récent du TGI de Lyon qui a condamné un système de benchmark en raison des risques qu'il comportait pour la santé des salariés).

Ainsi tout employeur a donc l'obligation d'identifier les risques psychosociaux résultant d'un projet de réorganisation, cela passe notamment par un chiffrage précis de la charge de travail transférée sur les autres salariés.

Autre enseignement à tirer : le défaut de communication de ces documents aux membres du CHSCT ou si ces derniers pensent que les documents fournis laissent subsister des risques pour la santé et la sécurité des salariés pourrait permettre de saisir le juge aux fins de suspension du projet de réorganisation sur la base d'une méconnaissance de l'obligation de prévention des risques (dans le premier cas) ou de l'obligation plus générale de sécurité de résultat (dans le deuxième cas).

Chambre d'appel Paris n°12/000303 du 13 décembre 2012

En appel, les CHSCT et les syndicats ont été déboutés de leur demande d'annulation du plan de réorganisation, la Cour d'appel de Paris jugeant que les risques n'étaient pas suffisamment caractérisés. Mais cela n'enlève rien à l'obligation de l'employeur de fournir tous les éléments chiffrés nécessaires au CHSCT.

2- Un plan de sauvegarde de l'emploi suspendu pour n'avoir pas évalué le transfert de charges sur les salariés restants

Dans une décision du 24 mai 2013 le TGI de Nanterre a suspendu le plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise « The Phone House » au motif que l'employeur n'avait pas évalué le transfert de charges lié à des suppressions d'emploi sur les salariés restant dans l'entreprise.

En conséquence le tribunal demande à l'employeur de « *procéder à une évaluation de la charge de travail* », de « *communiquer* » au CHSCT « *l'intégralité des tâches de chaque poste supprimé* » ou encore « *la ventilation du transfert de charges entre les salariés restant en fonction* ».

Cette décision même si elle aura peu de conséquences (la société ayant annoncé la cessation de son activité pour 2014), vient cependant s'ajouter à celle de la cour d'appel de Paris qui avait suspendu pour les mêmes raisons un plan de réorganisation de la FNAC et exigé que l'employeur fournisse des éléments quantitatifs des transferts de charge sur les autres salariés (voir ci-dessus).



L'action en justice

Même si la personnalité civile des CHSCT de la fonction publique n'est pas établie pour le moment, nous devons envisager, lorsque l'opportunité se présentera, de saisir les tribunaux administratifs pour construire une jurisprudence. En effet c'est un arrêt de la cour de cassation du 17/04/1991 qui a précisé que le CHSCT était doté de la personnalité civile et qu'à ce titre il avait la possibilité d'ester en justice. Selon la cour de cassation « *la personnalité civile n'est pas une création de la loi. Elle appartient en principe à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés. Dès lors, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués par les articles L. 236-1 et suivants du Code du travail, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile* ».

L'article 47 du décret 82-453 du 28 mai 1982 précise bien que les CHSCT ont pour mission à l'égard des personnels ou des services de leur champ de compétences de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail... En s'appuyant sur cet article et la jurisprudence les CHSCT devraient pouvoir introduire des recours en justice.

L'action juridique ne doit pas remplacer l'action syndicale mais elle est aussi de l'action syndicale.

ANNEXE I : Les textes sur lesquels s'appuyer

1- Le décret 82-453 du 28 mai 1982 sur les CHSCT

Article 48 « Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auquel il apporte son concours dans les conditions prévues à l'article 37.

Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et, le cas échéant, du programme annuel de prévention

des risques professionnels prévus à l'article 61 ci-dessous accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité technique est compétent pour émettre un avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. »

2- Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques

Article 34 - Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° A l'insertion professionnelle ;
- 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

3- des définitions à connaître et maîtriser

a- Les conditions de travail

Extrait de la circulaire fonction publique : « Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de

- travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent un certain nombre de

consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 57 du décret sur tous **les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (article 57)**.

Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un **nombre significatif** de salariés et conduit, sur le plan **qualitatif**, à un changement **déterminant des conditions de travail des salariés**. Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction. »

b- Les risques psychosociaux

Extrait du rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial,

ce n'est pas sa manifestation mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le concept de risque fait référence au lien entre des expositions à des facteurs de risque d'une part et des dommages d'autre part. »

Le rapport a identifié six axes d'investigation correspondant à différents facteurs de risques :

- L'intensité du travail et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- Le manque d'autonomie,
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- La souffrance éthique,
- L'insécurité de la situation de travail.

ANNEXE II : Petite revue de jurisprudence sur la notion de projet important / expertise

Le CHSCT doit être consulté en amont avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ainsi qu'avant toute transformation de l'organisation du travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération au travail.

La notion de projet important

Un projet important s'entend d'un changement significatif des conditions de travail des salariés indépendamment du nombre de salariés concernés. (Soc, 10 février 2010, n°08-

15086). L'élément déterminant est l'impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

Pas de références légales mais un projet important est apprécié à partir de plusieurs critères qui doivent être cumulés : réaménagement de l'organigramme en redéfinissant des divisions, restructuration de l'encadrement, simplification de la gestion, transformation des postes de travail, changement de métier, nouvel outil, modification des cadences ou des normes de productivité.

(Cas 26 juin 2001, n°99-16.096)

Exemples de projets déclarés importants par les juges

- transfert du lieu de travail et changement d'attribution des salariés : cas d'un regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites intéressant 80 salariés, dont la mise en œuvre entraîne le transfert hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement des attributions des salariés. (Cass. Soc. 30 juin 2010 n° 09-13640)
- définition d'un nouveau métier (Soc, 26 avril 2000, n°97-18721)
- réduction des équipes et mixage des compétences : passage de 5 à 4 des agents de conduite et mixage des compétences des agents de maintenance (Soc, 14 février 2001, n°98-21438)
- changements structurels, augmentation des périodes d'astreinte, et risques évoqués par le médecin du travail (fatigue supplémentaire due à la suppression des repos compensateurs et au nombre d'astreintes importantes (Soc, 12 décembre 2001, n°99-18980)
- modification du rattachement hiérarchique de la quasi-totalité des agents (Soc 26 juin 2001, n°00-13498).

- Une augmentation notable de la charge de travail (distorsion entre l'ajout de missions et les ressources affectées à leur réalisation (CA Versailles 17 juin 2007 n° 05-7771)
- Diminution du nombre de cadres avec un accroissement des tâches des subordonnés

Le fait « que le nombre de salariés concernés soit de faible importance au regard du personnel employé dans l'entreprise, n'est pas incompatible avec la notion de projet important ; la mise en œuvre d'une réorganisation du même type dans un autre service peut s'avérer présenter une importance différente

selon le secteur concerné en fonction de son impact sur les conditions de travail et sur la santé des personnels ; que la notion de projet important s'apprécie ainsi au regard de l'objet de la mesure projetée et de son incidence sur les conditions de travail dans le service considéré ».

Cass. Soc 25 septembre 2013, n°12-21.747)

Ce qui veut dire que chaque projet doit être examiné à l'aune de ses conséquences sur les salariés concernés et non d'une façon générale.

En cas de regroupement de sites

tous les CHSCT impactés doivent être consultés (Cass.soc. 30 juin 2010, n°09-13.640) en l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés.

Exemples de projets non importants

- La réduction de la durée d'une formation (d'une journée) suite à un changement de logiciel .
- Le réaménagement de l'organigramme en redéfinissant des divisions, la restructuration de l'encadrement, la simplification de la gestion mais sans transformation des postes de travail n'a pas été considérée comme un projet important.
- L'implantation d'un logiciel informatique dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ; il en est ainsi d'une version améliorée d'un logiciel existant qui pouvait avoir une incidence sur les conditions de travail qu'en raison de l'apprentissage d'une durée limitée. A l'inverse un nouveau logiciel

nécessitant une formation approfondie et modifiant sensiblement le contenu des tâches ou les méthodes appliquées jusque là.

- Pas de contraintes particulières par rapport aux tâches déjà effectuées.
- Élargissement des plages horaires avec de nouvelles prestations techniques (Soc, 26 juin 2001, n°00-13496).
- Un projet de réorganisation sans incidence sur la rémunération, ni sur les horaires, ni sur les conditions de travail : au cas particulier il s'agissait de remédier à des dysfonctionnements dans l'organisation du travail (planification des tâches, gestion des espaces et ajustement de la charge de travail ...) Cass. n° 09-66.556

La notion de risque grave

L'augmentation de la charge de travail consécutive à des réductions d'effectifs, l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique avec des répercussions importantes sur l'état de santé des salariés (augmentation sensible des arrêts de travail, situations de stress signalées par le médecin du travail) ont été jugés comme un « *risque identifié et actuel* ». (Cass 26 janvier 2012, n°10-12.183) et que la demande d'expertise (pour analyser les conditions actuelles de travail et les charges de travail de chaque fonction de chaque métier, et leur faisabilité dans les heures légales) était bien justifiée.

Mais encore faut-il que le risque soit identifié et actuel ; la

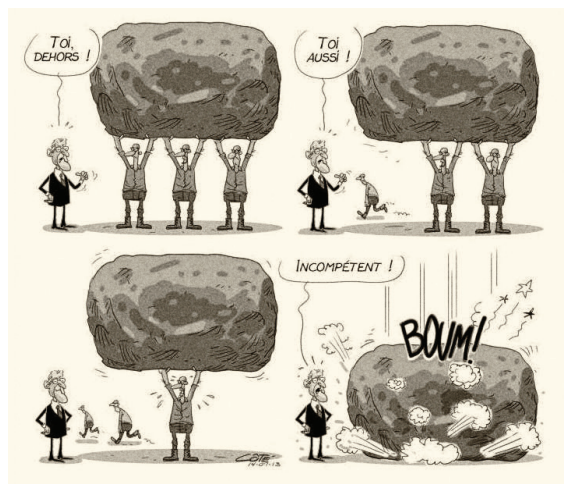
cour de cassation a en effet confirmé que le risque grave doit relever d'éléments objectifs avérés et que dans l'affaire jugée, le CHSCT n'a pas démontré l'existence du risque, il n'a pas fait le lien entre les réorganisations et l'état de santé des salariés et s'était contenté de faire état d'un risque général. Cass.soc, 14 novembre 2013, n°12-15206.

Le CHSCT peut demander une expertise en cas de dysfonctionnement de la climatisation ou de l'aération dans l'entreprise. La cour de cassation a déduit l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés au vu des éléments suivants : huit signalements auprès du CHSCT d'agents se plaignant notamment de maux de tête, de vertiges, de difficultés pour respirer..., une pétition signée par 67 agents, des droits de retrait exercés par deux salariés, le malaise d'un

agent au travail reconnu comme accident de travail. Cass. soc, 9 juillet 2014, n°13-14468.

Le recours à l'expertise est possible même si l'exposition au danger a cessé. Cette jurisprudence est intéressante car elle affirme qu'il faut distinguer les notions de danger et de risque : l'exposition à des produits chimiques représente un danger en soi qui certes au cas particulier a disparu, mais

le risque pour les salariés exposés à des produits polluants de développer ultérieurement des pathologies existe bel et bien. Cass.soc.7 mai 2014, n°13-13561.



Outils déjà parus

Outils n° 1

Pression au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

Outils n° 2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés

Outils n° 3

Le stress : tout le monde en parle...que faire ?

Outils n° 4

Donner la parole aux salariés

Outils n° 5

L'expertise CHSCT

Outils n° 6

Droit de retrait et d'alerte

Outils n° 7

Les cancers professionnels, enjeux syndical

Outils n° 8

Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?

Outils n° 9

La réforme de la médecine du travail

Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention? Le compte pénibilité

Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

Outils n° 14

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

Outils n° 15

La pénibilité au travail

Appel :

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.

etvoilaletravail@solidaires.org

