



# Fiche n° 16 : Fonction publique d'État, l'impact des réorganisations sur les conditions de travail - Le rôle du CHSCT

4 mars 2015



Le CHSCT est devenu le seul 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 pu-

blique). 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.

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...)



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

### Le rôle du CHSCT

Le CHSCT est devenu le seul<sup>1</sup> 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

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

