

Conditions de travail / Santé au travail



finances
Solidaires

Prise en compte des conditions de travail dans la « conduite de projets »

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

I.D.D.
Solidaires

Le ministère a enfin renoncé à la fiche d'impact qu'il avait mise en place dans les directions du ministère pour savoir si un projet de réorganisation était au final un projet important ou non, et donc éventuellement soumis à l'avis du CHSCT au sens de l'article 57 du décret du 28 mai 1982. Sa mise en place avait été critiquée par Solidaires en raison de son caractère très succinct, de l'impasse faite sur les évolutions et l'évaluation de la charge de travail, du contenu du travail, de l'élargissement ou non des tâches, des horaires de travail, ainsi que plus globalement de son caractère très formel et formaliste qui avait conduit les directions à la remplir, mais sans y mettre de contenu !

Depuis la fin de l'année 2017, un document intitulé « Modalités de prise en compte des conditions de travail dans les projets » a remplacé la fiche d'impact (ce document est repris en annexe du guide). Un **Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets publié en juillet 2018 par le ministère** ([https://monalize.alize/files/live/sites/Alize/files/contributed/Accueil/Le ministère/Santé sécurité au travail/Politique ministérielle/Guide_conduite_projets_VF.pdf](https://monalize.alize/files/live/sites/Alize/files/contributed/Accueil/Le%20minist%C3%A8re/Sant%C3%A9%20s%C3%A9curit%C3%A9%20au%20travail/Politique%20minist%C3%A9rielle/Guide_conduite_projets_VF.pdf)) est venu apporter des recommandations en termes de méthodes pour appréhender correctement les conditions de travail et des précisions sur le contenu du dossier à présenter au CHSCT.

Dans un courrier du 30 juillet 2018, la secrétaire générale du ministère a invité les directions générales du ministère ainsi que les président.e.s des CHSCT à se saisir de ce nouvel outil pour une meilleure prise en compte des conditions de travail.

Enfin, la Note d'Orientation ministérielle 2019 insiste à nouveau sur le fait que les services doivent se saisir de ce guide afin de prendre en compte la santé, la sécurité et les conditions de travail à chaque réorganisation/regroupement de services. Il s'agirait donc – enfin – pour le ministère d'une priorité !

La constitution des dossiers de présentation dans les CHSCT (et CT) devrait ainsi s'appuyer sur ce guide et ce, le plus en amont possible de la tenue des séances institutionnelles.

Précision importante : les directions générales ainsi que des cadres opérationnels des services déconcentrés ayant été associés à l'élaboration du guide, les directions locales devraient décliner naturellement les principes et recommandations qui y sont contenues.

Pour les équipes militantes, il est important au préalable de bien appréhender la notion même de conditions de travail (voir encart ci-dessous) pour rappeler à l'administration de quoi nous parlons, et de ce que nous voulons voir dans les documents des directions.

Ce document vient en complément de celui sur L'impact des réorganisations sur les conditions de travail - Le rôle du CHSCT - L'action des équipes syndicales :

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTPatricia.pdf

Les conditions de travail : de quoi parle t-on ?

Cette notion 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 de travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- L'aménagement des postes de travail et de leur
- La construction, l'aménagement et l'entretien des locaux de travail et de leurs annexes ;

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

Extrait de la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 modifié (http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf)

Nos commentaires

■ Sur le document de présentation du projet

Si effectivement l'ensemble des éléments à fournir aux représentants des personnels paraissent plus consistants et plus complets qu'auparavant, il n'est pas certain que les directions s'en emparent et présentent des dossiers complets au CHSCT, et tout particulièrement sur la dimension conditions de travail.

La DGFIP a réalisé pour les directions locales un modèle de dossier de présentation des réorganisations reprenant les têtes de chapitre du document ministériel. Ce document comprend trois parties : la 1^{ère} décrit le projet, la 3^{ème} traite des différentes dimensions de la conduite de projet dont les modalités d'association des agents au projet (élément essentiel) et la 2^{ème} intitulée « conséquences sur les conditions de travail ». Cette dernière partie est donc centrale et les militant.e.s doivent absolument disposer de données précises sur cette thématique. Ceci est également vrai pour les autres directions du ministère.

Il est essentiel que dans cette partie la direction décrive de façon détaillée les conséquences sur les procédures de travail, la nature des activités, les évolutions des compétences, l'environnement de travail.

Il est important de noter que la charge de travail ne figure pas dans les thématiques abordées alors que c'est un élément déterminant dans le travail quotidien, et ce d'autant que les réorganisations de services ont pour seule motivation d'adapter les structures aux réductions des effectifs. La charge de travail avant restructuration, ainsi que les transferts de charge vers la future entité fusionnée par exemple, sa répartition entre les agents, ...

Toutefois, l'important pour les équipes syndicales sera de pouvoir analyser globalement un projet selon les thématiques suivantes :

- Changements apportés au travail : processus de travail, nature des activités, évolution des compétences, charge de travail, autonomie, ... ;
- Changements apportés à l'organisation du service : nouvelle sectorisation, modification de la chaîne hiérarchique, modifications des liens fonctionnels entre services, ouverture au public, durée et horaires de travail ;

- Changements apportés aux espaces de travail : superficie des locaux, ambiances physiques (éclairage, bruit, température) ;
- Changements apportés aux outils et équipement de travail : nouveaux outils, logiciels, périphériques informatiques, mobilier, équipements spécifiques ;
- Conséquences sur l'environnement de travail : conditions de restauration, modifications du trajet travail-domicile, accès aux sites (parking, transport en commun...).

■ Sur le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets



Après avoir rappelé les aspects réglementaires sur la notion de projet important qui à ce titre est soumis pour avis au CHSCT, le guide rappelle le rôle du médecin de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail en la matière, et la nécessité de les consulter. Il énonce également un certain nombre d'éléments de méthodes pour prendre en compte les conditions de travail.

Le guide insiste à plusieurs reprises sur la nécessité de préparer très en amont le projet pour prendre en considération la dimension conditions de travail au sens large dans chacun des projets envisagés. Si nous ne pouvons que partager ce point de vue, il en va tout autrement sur le terrain. En effet, la plupart des projets sont très souvent présentés au CHSCT à peine dans le délai de 15 jours, avec une approche des conditions de travail la plupart du temps indigente et un CT consulté pratiquement le lendemain de la tenue du CHSCT, voire même avant celui-ci !

L'action des équipes syndicales

La première des exigences des représentant.e.s des personnels doit être d'inscrire à l'ordre du jour du CHSCT une discussion autour du contenu du guide, d'en débattre en séance et d'obtenir des directions de se conformer à ses préconisations et recommandations.

Au final, ce guide comporte quelques points d'appui pour les militant.e.s : les définitions (conditions de travail et autres), le contenu du dossier que doit élaborer la direction, la question du calendrier des opérations c'est-à-dire sa planification, la consultation des instances, l'association des acteurs de prévention, la prise en compte des conditions de travail (à mettre en regard des obligations des employeurs), la participation des agent.e.s, le rôle de l'encadrement de proximité.

Points de vigilance à exercer

■ Sur le contenu du travail et son organisation : aller à la rencontre des agent.e.s pour connaître précisément les modifications provoquées par la réorganisation (fusion, fermeture) envisagée ;

■ Obtenir pour chaque réorganisation, déménagement une visite préalable du Médecin de Prévention et de l'ISST ainsi que des rapports écrits sur leurs observations et propositions visant à améliorer les conditions de travail ;

■ En cas de travaux sur site occupé (c'est-à-dire avec des agent.e.s qui continuent à travailler) demander la communication du plan de prévention, et participer à la visite commune préalable (cf. fiche militante : Le plan de prévention, une obligation souvent méconnue http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Plan_de_pr%C3%A9vention.pdf)

Il pourrait être intéressant d'exiger en début d'année un document écrit portant sur les projets de chaque direction en termes de fusions ou de fermetures de service, de travaux, de déménagements... Ainsi que d'exiger sa mise à jour régulière dans l'année pour à la fois faire le point sur l'état d'avancement des projets en cours et connaître les nouveaux projets.



Un arrêt du Conseil d'Etat intéressant



Le Conseil d'État a annulé, au motif d'un défaut d'information du CHSCT, un arrêté qui supprimait le bureau des douanes et droits indirects d'Evreux.

Lors de sa saisine pour avis sur le projet d'arrêté, le CHSCT avait estimé ne pas disposer d'informations suffisantes de la part de l'administration et avait donc demandé la nomination d'un expert agréé.

Ayant refusé d'accéder à cette demande et constatant, dès lors, un désaccord sérieux et persistant avec les représentants du personnel, le président du CHSCT a, en application de l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, saisi l'inspection du travail. Mais, sans attendre que celle-ci se prononce, l'administration a demandé un vote du CHSCT sur le projet d'arrêté. Le rapport de l'inspection, remis par la suite, **recommandait le recours à un expert agréé afin d'évaluer** l'impact de la réorganisation envisagée sur les conditions de travail. Considérant que, eu égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que ce dernier pouvait avoir sur les dispositions attaquées, le CHSCT **n'a pas disposé des éléments suffisants pour permettre sa consultation** sur le projet en cause, le conseil d'État a annulé pour excès de pouvoir l'article 3 de l'arrêté.

Arrêt du conseil d'État du 20 décembre 2017



Rappel des documents

à la disposition des équipes militantes

■ **Le guide du militant en CHSCT** : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/GuideMiliCHSCT_Sept2015.pdf

■ **Expertise agréée et stratégie du CHSCT Pourquoi et quand y recourir ? L'utilité de l'expertise agréée** : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTexpertise.pdf

■ **L'impact des réorganisations sur les conditions de travail. Le rôle du CHSCT. L'action des équipes syndicales** : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTPatricia.pdf

■ **Evaluation des risques professionnels- Document Unique Les obligations des directions. Le rôle des équipes militantes** : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/PlaQDocUniqueOctobre2015.pdf

■ **Quand et pourquoi rendre un avis en CHSCT ?** : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2019_03_Avis_en_CHSCT.pdf



N'hésitez pas à contacter les représentant.e.s Solidaires Finances au CHSCT ministériel

Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99

Agnès GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65

Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24

Laurence DOSSET Solidaires Finances publiques - 77 22 98

Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 70

David SIRONNEAU - Solidaires CCRF & SCL - 02 32 81 88 68

Solidaires finances