



Santé et Conditions de Travail

DOSSIER

Mars 2016

**Expertise agréée et stratégie du CHSCT
Pourquoi et quand y recourir ?
L'utilité de l'expertise agréée**

Ce dossier a été réalisé à partir de demandes d'expertise de CHSCT faites en 2015, des réponses des directions locales, des rapports rédigés par l'inspection du travail quand elle a été saisie, et enfin de la réponse du ministre.

Il a pour objet de rappeler les règles qui entourent l'expertise, la nécessité de bien les appréhender, d'en avoir la maîtrise pour éviter les erreurs et en faire un outil de l'action syndicale.

Cela s'impose d'autant plus que les directions vont continuer d'opposer des résistances aux prérogatives du CHSCT. Elles contestent et refusent le recours à l'expertise sous des prétextes divers, qui font l'impasse sur les textes et la jurisprudence.

Ce document a donc pour objet de rappeler aux équipes militantes les textes sur lesquels s'appuyer pour contraindre l'administration à les respecter, de signaler les points de vigilance pour anticiper le plus possible leur action, d'être vraiment opérationnel face aux enjeux, et de leur donner des éléments de méthode sur le recours éventuel à une expertise.

Ce dossier comprend deux grandes parties :

- ▶ d'une part, une analyse des demandes des CHSCT, des réponses des directions, de l'inspection du travail ainsi que nos commentaires,
- ▶ de l'autre, le rappel des textes, de la jurisprudence et la stratégie militante à adopter.

Sommaire

▶ Un premier bilan des demandes d'expertise refusées au ministère.....	p. 3
- Analyse des délibérations des représentants au CHSCT	
- Analyse des réponses des directions	
- Analyse des rapports de l'inspection du travail	
- Analyse de la réponse du Ministre	
▶ Les stratégies à mettre en place	p. 6
- Pourquoi demander une expertise ?	
- Dans quelles situations recourir à une expertise ?	
- Des jurisprudences intéressantes	
- En présence d'un projet important : consultation du CHSCT et/ou expertise ?	
- L'utilité syndicale du recours à une expertise	
- Sur quel dossier et à quel moment recourir à une expertise ?	
- Le contenu de la délibération à soumettre au CHSCT	
- Qui décide de l'expertise et du choix de l'expert ?	
- L'action en justice, les recours juridiques	
▶ Annexe 1	p. 12
Les textes relatifs à l'expertise	
▶ Annexe 2	p. 13
Des exemples de délibérations	
▶ Annexe 3	p. 15
L'utilisation d'une expertise par une équipe syndicale	

**Ce document est un complément au guide
du militant en CHSCT de Solidaires Finances.**



Un premier bilan des demandes d'expertise refusées au ministère

Analyse des délibérations des représentants au CHSCT

- Certaines d'entre elles ont un double objet : d'un côté le CHSCT demande des informations complémentaires comme une évaluation objective de la charge de travail et des risques psychosociaux (évaluations qui n'ont pas été réalisées par les directions) et de l'autre, « le CHSCT demande une expertise n'étant pas en mesure de formuler un avis ».
- D'autres sont d'ordre général : elles portent sur la méthode de concertation, elles ne comportent pas d'éléments précis sur le contexte ou sur le contenu de la réorganisation en question ...
- Un CHSCT a même demandé une expertise concernant le devenir d'un service parce que dans quelques départements cela avait été fait.

Comme on le verra dans la deuxième partie les représentants doivent clarifier leur positionnement : soit ils demandent des informations complémentaires en précisant lesquelles, soit ils demandent une expertise en précisant son utilité et son objectif.



Analyse des réponses des directions

Dans toutes les situations examinées, que ce soit dans les réponses apportées au CHSCT ou aux rapports des inspecteurs du travail, les directions ont refusé de donner une suite favorable à la demande d'expertise et l'ont justifié avec les arguments suivants.

Pour les représentants de la Douane

- Les représentants du CHSCT disposaient de toute l'information utile pour émettre un avis sur le projet de réorganisation : tous les éléments demandés ont été fournis aux représentants du CHSCT, l'expertise ne saurait se fonder sur d'autres éléments que ceux déjà fournis,
- Le recours à un expert agréé « ne constitue pas un préalable indispensable et justifié sans lequel le CHSCT pourrait, de bonne foi, considérer ne pas disposer de l'éclairage suffisant pour émettre sur base de l'article 57 un avis préalable sur les processus de réorganisation envisagés. »
- Les mesures de prévention et d'accompagnement ont été prises ; l'impact sur les agents des restructurations conduites s'inscrit dans un dispositif défini au niveau national ; les services concernés ne présentent pas de spécificités particulières justifiant un traitement différent ; s'il y avait des difficultés la cellule sociale ou les médecins de prévention (MP) seraient saisis.
- La direction ne perçoit pas la plus value qu'apporterait une expertise. Le recours à l'expertise aurait son utilité dans les cas où la complexité des processus de travail en jeu, l'importance du nombre des agents concernés ou la technicité particulière empêcheraient, en recourant à ses propres ressources, de dégager des éléments d'information nécessaires à la formulation d'un avis du CHSCT ou à évaluer par elle-même, les implications des projets de réorganisation qu'elle souhaite mettre en œuvre.
- Au cas particulier, compte tenu de la nature et de la taille des services en cause (entre un et deux agents directement impactés), les éléments étaient suffisants pour que le CHSCT rende un avis.
- La délibération du CHSCT n'est pas suffisamment motivée.

A la DGFIP

Le refus de la seule demande d'expertise était ainsi argumenté :

- Les opérations de regroupement des trésoreries font consensus au sein des personnels et ne répondent donc pas aux conditions de l'article 55 ;
- Aucun risque grave n'est apparu en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Ces regroupements ne constituent pas un projet au sens de l'article 57, chaque agent concerné ayant pu obtenir l'affectation de son choix ;
- Les opérations ayant été réalisées la demande est sans objet.

En revanche, la direction a proposé l'intervention d'une personne ou d'un organisme qualifié pour analyser les conditions de travail dans un centre des finances publiques qui a fait l'objet d'une opération immobilière importante et où ont été identifiés les problèmes suivants (intensification des charges, diminution des effectifs, augmentation de l'accueil, tensions avec les usagers). Au final les représentants des personnels ont accepté l'intervention de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Ces quelques éléments mettent en évidence que les directions n'appliquent pas les textes, qu'elles minimisent les projets examinés par les CHSCT, qu'elles confondent l'expertise en cas de projet important ou en cas de risque grave avec la consultation du CHSCT en cas de projet important. Elles refusent de comprendre à quoi peut servir une expertise.

Même si les demandes des représentants des personnels pouvaient parfois prêter à interprétation, il est clair que globalement, l'administration ne se prononce pas sur le fond des demandes, c'est-à-dire sur l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans les situations étudiées les directions affirment que les représentants des personnels disposent de toutes les informations pour émettre un avis. Elles ne répondent pas à la demande d'expertise pour éclairer le CHSCT sauf à énoncer sans jamais le démontrer que l'expertise n'apporterait « aucune plus value » ou qu'il ne s'agit pas d'un projet important.

Conformément aux termes de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 1982 (se reporter aux textes en annexe) « en cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre ».

Dans plusieurs CHSCT le président a donc saisi l'inspection du travail.

Analyse des rapports de l'inspection du travail



Dans un cas, si la qualité de l'information fournie n'est pas contestable, l'inspection du travail estime « qu'il n'est pas possible de soutenir que le simple fait de donner loyalement au comité les éléments d'information auquel il a droit dans le cadre de la procédure de consultation suffirait à le priver de la possibilité prévue par la réglementation de recourir à l'appui d'un expert agréé ; qu'en effet un tel raisonnement reviendrait à priver systématiquement le comité de son droit, en dehors des situations où l'administration ne satisferait pas à son obligation d'informer précisément l'instance avant de recueillir son avis ; qu'en outre la demande de recours à une expertise externe s'inscrit bien dans le cadre juridique dédié et qu'il n'appartient pas à l'administration de juger a priori de la qualité des apports attendus de l'expert agréé par l'administration du travail ». En conséquence, l'inspecteur du travail recommande de donner suite à la demande d'expertise du CHSCT.

Dans un autre cas, les termes du rapport sont bien différents : l'inspection du travail fait valoir que la qualité de l'information fournie par la direction au CHSCT n'est pas contestable et semble devoir suffire au CHSCT dans le cadre de la procédure de la consultation. Il précise encore que « le raisonnement de la direction ne

revient pas à priver systématiquement le CHSCT de son droit à bénéficier de l'appui d'un expert en dehors des situations où l'administration ne satisferait pas à son obligation d'informer précisément l'instance avant de recueillir son avis. »

Sur un autre recours, l'inspection du travail a fait valoir que le litige et la demande ne concernent que trois services et quatre personnes sur un effectif de près de 1900 agents relevant du CHSCT. L'inspection du travail en conclut qu'une telle réorganisation au regard du faible nombre d'agents concernés ne revêt pas le critère de projet d'aménagement important posé par l'article 57.

Enfin, dans une autre affaire, l'inspection du travail s'est appuyée sur les textes fonction publique :

- ▶ Le décret du 28 mai 1982 modifié s'inspire très largement des dispositions du code du travail,
- ▶ La circulaire d'application indique que « l'objet du décret est de transposer en les adaptant les règles applicables aux salariés soumis au code du travail »,
- ▶ La jurisprudence constante de la cour de cassation en la matière.
- ▶ Elle conclut que la nécessité de recourir à un expert agréé ne saurait être contestée par l'administration au motif qu'elle n'a jamais nié le caractère important du projet.



Pourquoi demander une expertise ?

En premier lieu parce que les textes le permettent dans deux situations, en cas de projet important ou en cas de risque grave. Ce que dit l'article 55 du décret : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ; ».

A ce stade ce qui peut être contesté par la direction c'est « **le risque grave** » ou « **le projet important** ». Si l'une ou l'autre de ces notions selon les situations est reconnue et admise, l'expertise en découle.

Ensuite parce que les membres du CHSCT ont des compétences principalement en matière de représentation des personnels. S'ils ont cependant acquis des compétences techniques, ils ne sont ni ergonomes, ni médecins de prévention, ni psychologues du travail, ni ingénieurs, ni spécialistes de produits chimiques... et ils ne sont pas dans toutes les situations en capacité d'analyser les conséquences sur les conditions de travail d'une réorganisation ou les atteintes à la santé en cas de risque grave.

Enfin, parce que le CHSCT a besoin d'apports extérieurs, que peuvent leur donner des experts agréés. Alors que les directions vont le plus souvent se contenter de regarder les aspects fonctionnels, les analyses des experts agréés seront d'une autre teneur et apporteront aux représentants du CHSCT une approche globale des situations de travail dans le service concerné.

Dans quelles situations recourir à une expertise extérieure ?

Si les textes prévoient cette éventualité en cas de projet important ou en cas de risque grave, il n'existe pas de définitions légales de ces situations. Elles se sont construites au fil des années avec la jurisprudence dans le secteur privé, depuis la reconnaissance en 1982 du droit à l'expertise par les CHSCT relevant du code du travail.

► en cas de projet important

Cette notion est la même que celle donnée à l'article 57 (se reporter au dossier « l'impact des réorganisations sur les conditions de travail » mars 2016). Le projet important doit remplir des critères comme ceux ayant un impact sur les conditions de travail des agents.

La définition des conditions de travail est précisée dans la circulaire Fonction publique du 10 avril 2015, il s'agit notamment des horaires, des tâches et des moyens mis à disposition des agents. Il faut des aménagements avec des effets notables sur les rythmes biologiques, la fatigue ou le stress au travail, cela peut être une augmentation de la part du travail de nuit dans les horaires de travail comme d'un projet d'évaluation des personnels au moyen d'entretiens individuels qui peut être de nature à créer une pression psychologique. De même, des transformations de postes de travail ou des regroupements de sites en sont d'autres. Enfin si le nombre d'agents concernés par un projet est un élément du caractère collectif, il ne constitue pas à lui seul un critère permettant d'affirmer son importance.

Sur ce point la jurisprudence est constante : 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.

C'est ce qui a conduit le TA de Dijon à annuler le 15 juillet 2014 la décision du directeur des douanes de fermeture d'un service sans avoir consulté au préalable le CHSCT : « 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 ... ».

Un projet consistant à déployer de nouveaux logiciels et à fournir des ordinateurs portables aux salariés sans répercussions importantes sur leurs conditions de travail en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition n'est pas considéré comme un projet important.

► en cas de risque grave

La gravité du risque est appréciée par le CHSCT. Le recours à l'expertise ne relève pas d'une imminence, d'une soudaineté, de la révélation d'un accident mortel ou d'un événement exceptionnel et brutal. Selon une position constante de la Cour de Cassation, le risque grave s'entend d'un événement dommageable dont la survenance est incertaine.

Il n'est pas nécessaire que la probabilité de sa survenance soit importante, mais seulement qu'elle existe.

► C'est ainsi que la cour de cassation a considéré comme risque grave : une fusion d'entités, une fermeture de sites, des transferts d'activité aboutissant à une compression d'effectifs et à des déménagements nombreux, à une aggravation des conditions de travail et à l'apparition d'un stress lié aux évolutions permanentes des entreprises...

► 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 ». (Cas 26 janvier 2012, n°10-12.183).

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 donc justifiée.

► Une charge de travail accrue consécutive à des suppressions d'effectifs et des modifications importantes dans les organisations du travail qui ont des répercussions importantes sur la santé des personnels représente également un risque grave. Il ressort ainsi de la jurisprudence, qu'il y a risque grave, s'il y a un risque d'atteinte physique, mentale ou psychologique à la santé des salariés.

Mais il faut que le risque soit **identifié, actuel et non potentiel**. Dans un jugement les juges ont :

► considéré que le CHSCT n'a pas démontré l'existence du risque, qu'il n'a pas fait le lien entre les réorganisations et l'état de santé des salariés, qu'il s'était contenté de faire état d'un risque général,

► et confirmé que le risque grave doit relever d'éléments objectifs avérés. (Cass.soc, 14 novembre 2013, n°12-15206).

Comme dans la plupart des situations les directions vont remettre en cause le droit à l'expertise indépendante, jugée inutile et coûteuse, il est fondamental d'avoir de solides arguments.

Pour justifier leurs demandes les militants pourront s'appuyer sur des éléments à leur disposition comme le rapport annuel du médecin de prévention, des rapports de visite du médecin, des alertes qu'il aura pu faire, un absentéisme conséquent connu et relaté ou non dans un document de l'administration, la rotation du personnel, des PV de CHSCT... ou tout autre constat tiré d'une enquête par exemple, tout élément révélateur de l'impact des conditions de travail sur la santé des salariés, ou montrer que la restructuration va aggraver une situation déjà bien dégradée.

Il faudra que les représentants du CHSCT qui entendent demander une expertise pour risque grave s'appuient sur un travail d'enquête préalable, fouillé, pour recueillir des éléments réels et précis.

Des jurisprudences intéressantes

Suite à un AVC une expertise pour risque grave est justifiée



A la suite d'un accident vasculaire cérébral d'une salariée de la Poste sur son lieu de travail, le CHSCT réuni en séance extraordinaire a voté une expertise pour risque grave dont l'objet était de procéder :

► « à l'analyse approfondie des situations de travail et des causes des différents facteurs de risque grave auxquels les agents sont confrontés, à l'exécution comme dans l'encadrement ;

► à l'information adaptée au CHSCT sur ce risque grave ;

► à l'aide au CHSCT pour formuler des propositions de mesure de prévention et de sécurité ;

► et à toute initiative permettant d'éclairer le CHSCT sur les particularités de ces situations de travail et de risques auxquels elles sont confrontées ».

Il faut dire aussi que cet accident survenait dans un contexte particulier de dégradation profonde des conditions de travail: le service de distribution du courrier a fait l'objet de nombreuses réorganisations, le nombre d'établissements a été divisé par 4 en 7 ans !

Pour le CHSCT l'accident survenu était une manifestation de la souffrance au travail des personnels, de leur mal-être et de la défaillance de la direction en matière de prévention des risques.

Mais pour la direction «l'accident était imprévisible, il n'est pas consécutif aux conditions de travail et ne répond pas à la définition du risque grave ».

Les éléments produits par le CHSCT ont été déterminants dans la décision du tribunal : diverses attestations provenant de salarié-es ou d'ancien-nes salarié-es faisant état de souffrance au travail, un courrier signé par les 34 employé-es d'un site, le rapport annuel d'activité du médecin du travail dont les conclusions étaient sans appel : « *le courrier baisse c'est un fait, la survie de l'entreprise est en jeu soit mais il y a des limites physiologiques à ne pas dépasser. Les circuits de distribution ne peuvent pas être augmentés à l'infini, les rythmes et les barèmes ne correspondent pas à la réalité du terrain à la moyenne d'âge de nos postiers...* »

Les juges du Tribunal de Grande Instance ont estimé que l'AVC de la salariée, « *dans un contexte tendu de changement de site après une grève, a ravivé et exacerbé un sentiment de tension et de souffrance qui préexistait depuis des mois, le tout constituant un risque grave au sens des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail en ce que ces crispations, ce sentiment de souffrance et ce mal-être a été constaté par le CHSCT sur tous les sites de l'établissement* ».

Le TGI a donc justifié le recours à une expertise.

TGI d'Albertville du 5 janvier 2016.

Une politique de réduction des effectifs peut justifier une expertise pour risque grave

Dans cette affaire le CHSCT a voté une expertise justifiée par le constat d'une aggravation des risques psychosociaux dans l'entreprise consécutive à une réduction des effectifs. Selon les constatations des juges "les enquêtes menées par les représentants du personnel et les nombreux témoignages versés aux débats, corroborés par une note de l'ingénieur-conseil de la Cramif et un courrier de l'inspecteur du travail, établissaient que la politique de réduction des effectifs menée depuis 2010 par la société avait entraîné un alourdissement de la charge de travail ainsi qu'une importante pression sur les salariés à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression, la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail." Décision confirmée par la cour de cassation.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-15.815.

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 donné raison au CHSCT qui avait voté une expertise au motif qu'un risque grave pour la santé des salariés résultait du mauvais fonctionnement des systèmes de climatisation et d'aération des locaux de l'entreprise.

Pour contester l'expertise, l'employeur affirmait :

- ▶ que le caractère de gravité n'était pas prouvé «*les doléances des salariés étaient très réduites par rapport au nombre de personnes employées*»,
- ▶ que «*la nature des plaintes relevaient pour la plupart du simple désagrément dont l'impact sur la santé des salariés n'était établi par aucun certificat médical probant*».

Les juges de la cour de cassation en ont décidé autrement en s'appuyant sur les documents présentés par le CHSCT. S'il pouvait y avoir des divergences sur le nombre d'infections pulmonaires mentionnées dans le rapport annuel, la cour de cassation a toutefois 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. En conclusion les juges ont indiqué que la demande de recourir à une expertise était justifiée.

Cass.soc, 9 juillet 2014, n°13-14468.

Le recours à l'expertise est possible même si l'exposition au danger a cessé

Dans cette affaire le CHSCT avait voté une délibération demandant le recours à un expert agréé, pour évaluer le risque auquel avaient été exposés des salariés travaillant sur un site dont le sol était pollué, et qui avait été utilisé à des fins de stockage de mobilier urbain.

Le recours avait été contesté par l'employeur aux motifs suivants :

- ▶ Un arrêté préfectoral avait certes déclaré le terrain pollué mais ce dernier n'interdisait que les cultures, l'exploitation de l'eau et la réalisation de bâtiment à usage d'habitation... et «non pas la manutention en surface du terrain» ;
- ▶ Le risque n'était plus actuel au moment de la demande du CHSCT ;
- ▶ Le médecin du travail de la société ainsi que celui du propriétaire du terrain avaient conclu «à l'absence de danger pour les salariés».

Au regard notamment des éléments suivants :

- ▶ Une partie du site avait abrité une société classée SEVESO II spécialisée dans la formulation et le conditionnement de produits phytosanitaires ;

▶ L'arrêté préfectoral avait bien interdit pour l'avenir un certain nombre d'activités sur ce terrain pollué ;

▶ L'employeur n'avait jamais informé les salariés ni le CHSCT de l'existence de ces éléments polluants ;

▶ Les documents fournis par l'employeur «*ne permettaient pas d'écarter tout risque pour la santé des salariés né de l'exposition aux produits dangereux*».

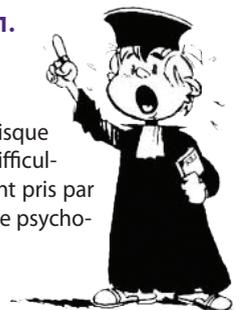
... les juges de la Cour de Cassation ont caractérisé l'existence d'un risque grave et actuel, ce qui justifie selon eux «*une mission d'expertise permettant de rechercher si les salariés avaient pu être exposés à un danger et dans l'affirmative quelles mesures ils devaient prendre pour l'avenir*».

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.

En revanche, dans une autre affaire, la délibération du CHSCT a été annulée parce que le risque grave n'était plus actuel : l'employeur avait traité les dysfonctionnements observés, les difficultés rencontrées dans deux autres rayons du magasin étaient ponctuelles, l'employeur ayant pris par ailleurs des mesures de prévention en sollicitant le médecin du travail, une infirmière et une psychologue. En conclusion les juges en ont déduit l'absence de «risque grave identifié et actuel».

Cass.soc.19 mai 2015, n°13-24887.



En présence d'un projet important : consultation du CHSCT et/ou expertise ?

Il est important de bien faire la distinction entre :

► **L'obligation** de l'employeur d'évaluer le plus précisément possible les conséquences envisageables de l'organisation du travail sur la santé des personnels en cas de projet important ;

► **L'éventualité** pour le CHSCT de faire appel à un expert agréé.

En présence d'un projet important au sens de l'article 57, l'administration est tenue de le présenter au CHSCT pour qu'il puisse donner un avis. Cet avis est ensuite transmis au CT. Si les militants jugent le dossier de la direction incomplet ou insuffisant, ils doivent demander toutes les informations complémentaires qui leur sont nécessaires (se reporter au dossier «l'impact des organisations sur les conditions de travail»). Toutes ces données sont bien entendu indépendantes d'une demande d'expertise ; la non communication de documents pourra faire l'objet d'un recours administratif ou en justice.

Si le CHSCT envisage le recours à un expert agréé en cas de projet important, il ne doit pas rendre d'avis, ce dernier étant reporté aux résultats de l'expertise et le projet est alors suspendu.

Projet national et déclinaison locale

Dans bien des cas, les directions locales font valoir qu'il

s'agit tout simplement de la transposition au plan local de décisions prises au niveau national comme le regroupement de services ou la fermeture d'entités et que les représentants des personnels à ce niveau ont été valablement consultés.

Cela n'exonère en rien le représentant de la direction locale de présenter au CHSCT pour avis le projet de réorganisation **avant sa mise en place**, d'en évaluer localement l'impact sur les conditions de travail des agents concernés. Selon la nature et les implications du projet une expertise pourrait se révéler nécessaire.

En effet il est essentiel d'analyser les applications réelles du projet envisagé sous tous ses angles (locaux, charge de travail et effectifs, organisation du travail, encadrement...), et d'en mesurer les effets potentiels sur la santé des agents. Aucune situation de travail n'est identique, la variabilité des facteurs humains (nombre, expérience, formation), des situations de travail (zone urbaine ou rurale) est une réalité et nécessite une analyse particulière.

Il y a confusion entre l'organisation des services, qui relève des prérogatives des CT (nationaux et locaux), et l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, qui relèvent bien des CHSCT de proximité.

L'utilité syndicale du recours à une expertise

L'expertise peut être considérée comme une assistance à l'analyse des projets. Elle ne se substitue pas à l'action du CHSCT -ni à l'action syndicale- mais elle pourra l'aider à émettre un avis motivé sur le projet de la direction par exemple.

Consultants de cabinets d'expertise agréés, les experts apportent une capacité d'analyse avec des outils développés par des disciplines scientifiques (sociologie et psychologie du travail, ergonomie, analyse du travail), des méthodologies d'investigations... A titre d'illustration, l'ergonomie va s'intéresser à l'organisation du travail et aux conditions concrètes de travail à partir de l'analyse des situations réelles de travail.

Une expertise contribuera à transformer la représentation du travail du côté des équipes syndicales et à générer un débat sur la question du travail.

L'intérêt de l'intervention externe doit résider dans la co-construction d'un diagnostic, dans la formalisation d'une analyse de la situation à risque ou du projet important, dans l'élaboration de pistes d'améliorations et de transformations allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail, de la santé au travail. Une expertise doit être au service des personnels.

L'intérêt d'une expertise est de recueillir des informations sur l'état physique et psychologique du personnel, d'apporter des préconisations en termes de formation, d'organisation, de répartition du travail.

L'expertise peut également permettre de gagner du temps qui pourra servir à la mobilisation et ultérieurement à la mise en cause juridique de la direction.

Sur quel dossier et à quel moment recourir à une expertise ?

La décision de mener une expertise se prépare très en amont, elle ne se décide pas sur un coin de table ni sur un coup de tête. En clair elle ne s'improvise pas et ne saurait être utilisée pour bloquer, par principe, un projet de la direction. Il faut l'envisager quand le CHSCT a épuisé les autres possibilités à sa disposition et notamment son pouvoir d'enquête et après en avoir discuté avec les personnels concernés.

D'une façon générale les militants ont une bonne connaissance des services, des projets en cours ou à venir de leur direction, aussi cela leur laisse la faculté d'avoir une vision d'ensemble et de ne pas se précipiter sur le premier projet venu. Bien au contraire cela leur donne la possibilité de prendre le temps de la réflexion, de préparer le terrain, d'en discuter avec les agents concernés, de réfléchir à ce que peut faire l'équipe syndicale (enquête, discussion avec les personnels ...).

La décision de demander une expertise doit être prise en équipe syndicale, bureau de section, c'est-à-dire en associant les militants siégeant dans les différentes instances (CT, CHSCT, CAP, ...). Elle s'intègre donc dans une véritable stratégie de prise en charge syndicale globale des réorganisations ou risques graves.

De plus il est essentiel de réfléchir avant, à ce qu'on veut démontrer en demandant une expertise :

► que veut-on mettre en avant dans le service concerné pour ne pas s'en tenir à faire état d'un risque général mais utiliser les possibilités d'investigation dont disposent les CHSCT (visites de sites, enquêtes...) et s'appuyer ensuite ... ;

► les points sur lesquels les militants ont besoin d'un éclairage, les questions auxquelles il faut répondre (en quoi tel projet a des conséquences en cascades sur les conditions de travail ? en quoi un transfert de missions va modifier les conditions de travail ? ...).

Bien préparée, l'expertise pourra se révéler une ressource intéressante : entretiens avec les personnels, analyse du travail, identification de risques, mesures qui pourraient être proposées, accès à des documents administratifs non communiqués spontanément aux membres du CHSCT...

Autre utilité de l'expertise : relégitimer la parole syndicale et contraindre la direction à discuter du travail, de son organisation et à lui faire modifier son projet initial. En allant voir au plus près du travail, c'est-à-dire comprendre dans le détail ce qui empêche les personnels de bien travailler, les représentants du personnel pourront ensuite élaborer avec eux des propositions concrètes pour organiser différemment le travail, les tâches, ... le lien avec d'autres services, les relations avec le public.

Le pouvoir d'organisation et de décision reste une prérogative des directions qui ne vont pas se laisser déposséder. Comme on l'a vu dans les quelques exemples déjà cités, elles vont avoir tendance à minimiser les effets du projet, à consulter tardivement les instances, à présenter un projet abouti voire pour partie mis en place, voire à l'inverse noyer les représentants du personnel sous trop d'informations, à saucissonner les projets ou encore refuser de reconnaître au CHSCT la légitimité de prendre en charge ces questions et ces préoccupations.

Le contenu de la délibération à soumettre au CHSCT

Contrairement à ce qu'a pu affirmer un directeur local, une motivation insuffisante ne saurait entraîner le rejet de la demande. Si l'on s'en tient aux termes de la circulaire d'application du 10 avril 2015 : *«Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT».*

Toutefois la demande d'expertise aura d'autant plus de chance d'aboutir si elle est argumentée, étayée

par des constats recoupés, comme des faits qui fondent des inquiétudes sur l'évolution des conditions de travail, un droit d'alerte/droit de retrait, un accident, une enquête, un rapport ou un courrier du médecin de prévention, des pétitions ...

L'anticipation est essentielle pour clarifier, préciser les enjeux de l'expertise et construire une majorité de vote en faveur de l'expertise.

(Voir en annexe deux exemples de délibérations de CHSCT du secteur privé).

Qui décide de l'expertise et du choix de l'expert ?

Dans la fonction publique la décision revient à l'administration alors que dans le secteur privé c'est le CHSCT qui la décide par un vote majoritaire.

En cas de refus la réponse de l'administration doit être motivée. L'avis de l'inspecteur santé et sécurité au travail est ensuite sollicité et en cas de désaccord persistant, l'inspection du travail est saisie (article 5-5).

Le CHSCT Ministériel est informé mais les textes restent muets sur son rôle. Il paraîtrait logique que sur des interprétations infondées ou erronées et/ou sur le non respect des règles de la part des directions, le CHSCT mette en débat au sein de cette instance les problématiques posées pour rectifier l'approche des directions.

Contrairement au secteur privé où c'est le CHSCT qui désigne le cabinet de son choix, la Fonction publique exige que le choix de l'expert passe par un appel d'offres dans le cadre des règles de mise en concurrence. Or dans la Fonction publique hospitalière, plusieurs jugements ont considéré que les CHSCT n'étaient pas tenu de respecter l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux marchés publics car inapplicable. Alors pourquoi n'en est-il pas de même dans la Fonction Publique d'Etat ?

QUI SONT LES EXPERTS AGRÉÉS ?

Il s'agit de cabinets de consultants qui ont reçu un agrément conformément à l'article R4614-6 et suivants du code du travail.

Un arrêté ministériel établit la liste des organismes agréés, leurs domaines de compétence (Santé et sécurité au travail, Organisation du travail et de la production) la durée et, le cas échéant, la spécialité pour lesquels est accordé l'agrément.

L'expert agréé doit avoir accès aux locaux du service et disposer des éléments d'information nécessaires à sa mission. Il est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

QUI FINANCE L'EXPERTISE ?

C'est la direction concernée et non les crédits délégués au président du CHSCT.

Rappel pour mémoire : seuls les CHSCT du ministère de l'Economie et des Finances disposent de crédits.

L'action en justice, les recours juridiques

Une fois toutes ces étapes franchies et respectées, il reste aux équipes militantes la possibilité d'engager une action en justice en cas de refus de l'administration. Mais là encore il faut bien y réfléchir au préalable, l'enjeu est fondamental car sur ces questions la justice administrative est peu étoffée. Aussi il faut se trouver dans une situation où nous sommes quasi certains de gagner et par conséquent bien choisir le dossier sur lequel nous irons en justice. Dans le cas contraire nous donnerions raison aux administrations avec le danger d'hypothéquer l'avenir.

Pour mettre toutes les chances de notre côté il est nécessaire d'en discuter préalablement au sein de nos syndicats nationaux respectifs, avec la fédération, et décider qui peut engager le recours : un ou plusieurs syndicats, le CHSCT.

Qu'en-est-il de la personnalité juridique du CHSCT dans la Fonction Publique ?

S'il est vrai que 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 comme cela s'est fait dans le secteur privé.

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».

Pour mettre toutes les chances de notre côté il est nécessaire d'en discuter préalablement au sein de nos syndicats nationaux respectifs, avec la fédération, et décider qui peut engager le recours : un ou plusieurs syndicats, le CHSCT.

Si l'action juridique ne doit pas remplacer l'action syndicale et la mobilisation des agents, elle fait aussi partie de l'action syndicale. C'est aussi un outil syndical.

Des différences importantes avec l'expertise dans le secteur privé

Si les possibilités de recours à une expertise ont été étendues aux situations pouvant modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le recours à l'expertise dans la Fonction Publique d'Etat reste encore très éloigné de ce qui se passe dans le secteur privé. Dans le secteur privé c'est le CHSCT qui décide de l'expertise, mais en contrepartie l'employeur a le droit de contester devant le juge judiciaire le bien fondé de l'expertise en démontrant qu'il ne s'agit pas d'un projet important ou d'une situation de risque grave, ou encore contester «la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise» (Article 4614-13 du code du travail).

En effet un CHSCT dans la Fonction Publique peut décider d'une expertise par un vote majoritaire voire unanime, mais la décision finale de faire appel ou non à un expert tout comme le choix de l'expert reviendra uniquement aux directions contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé.

En outre la fonction publique exige que le choix du cabinet d'expert passe par un appel d'offres alors que dans la fonction publique hospitalière les juges ont reconnu aux CHSCT le choix de leur expert. Les tribunaux ont considéré qu'une convention passée avec un cabinet n'a pas la nature d'un marché public, que le CHSCT n'est pas un organisme public et qu'en conséquence le code des marchés publics ne lui est pas applicable et que la notion d'intérêt général ne saurait lui être appliqué.

=====

Obtenir des administrations le respect des textes, faire progresser le droit dans la fonction publique, sont des objectifs que nous devons viser pour une meilleure prise en compte des conditions de travail au quotidien et au plus près des agents.

=====

Le décret 82-453 du 28 mai 1982

Le recours à l'expertise : article 55

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre.

Le recours à l'inspection du travail : article 5-5

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement au chef de service concerné, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, aux inspecteurs santé et sécurité au travail et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Le chef de service adresse dans les quinze jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie, dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiquées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ou, le cas échéant, ministériel compétent pour le service concerné.

La circulaire Fonction Publique du 10 avril 2015

VIII. 2.4. Le recours à l'expertise agréée

L'article 55 du décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions :

► **en cas de risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Pour la définition du risque grave, il convient de se reporter à la partie II, paragraphe 2.2.2.

► **en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** prévu à l'article 57 du décret.

Le point VIII.1.1 supra («compétence en raison des matières») fournit des précisions sur la qualification juridique d'un projet entrant dans le champ du recours à l'expertise agréée.

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L. 4614-12 du code du travail, renvoient précisément à l'article R. 4614-6 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 du décret. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

L'article 55 du décret précise, par ailleurs, que l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission et que la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité administrative sur le recours à l'expert, la procédure de l'article 5-5 (médiation de l'inspecteur santé et sécurité puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre (cf. partie II, points 2.2.3/4).

Les articles du code du travail sur l'expertise

Article L4614-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

Article L4614-132

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9

Se reporter également au guide du militant de Solidaires Finances en CHSCT

Annexe 2

Des exemples de délibérations

Exemple 1 - Les élus du CHSCT ont été alertés par le personnel de l'Unité du service d'une dégradation importante de leurs conditions de travail depuis plusieurs mois ayant généré l'installation d'un malaise profond.

Plusieurs alertes à ce sujet ont été adressées par les Représentants du personnel à la Direction (juin, juillet 2014). Pour autant, la situation ne s'est pas améliorée bien au contraire. Ainsi, les élus du CHSCT et DP ont été amenés à user de leur droit d'alerte le 16 juin 2015 face à la situation de danger portant atteinte à la santé physique et mentale de plusieurs salariés de ce service lors d'une réunion de service du 11 juin 2015.

Lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 22 juin dont l'objectif était d'examiner la situation relative au droit d'alerte, les élus du CHSCT ont pu constater la complexité des analyses nécessaires. Les premiers échanges menés montrent en effet que de nombreuses évolutions de l'organisation doivent être prises en compte et notamment :

- ▶ l'étude des portefeuilles de chaque pilote et la supervision des portefeuilles : le suivi statistique, la gestion des portefeuilles, l'étude et la mesure du travail réellement fait,
- ▶ les modes opératoires et les processus : leur nombre, leur complexité, leur évolution permanente,
- ▶ les applications informatiques : leur nombre, leur complexité, la formation,
- ▶ les rôles et responsabilités de chacun : l'encadrement, les pilotes, les sous traitants,
- ▶ le niveau de connaissance en correspondance aux activités à exécuter : les règles d'ingénierie, les processus, le cadre juridique, les séries de prix, les outils informatiques....,
- ▶ la correspondance du niveau de classification ou CCNT en correspondance au travail à faire : charge de travail, niveau de connaissance, niveau de responsabilité, notamment en comparaison avec les autres unités de travail.

Les éléments apportés par la Direction ne leur permettent pas d'analyser précisément les risques pour la santé des

salariés concernés et donc d'y apporter des réponses adaptées. Ils ont donc décidé de recourir aux conseils d'un expert indépendant, comme le permet l'article L. 4614-12 du Code du travail.

Ils décident de confier cette mission d'expertise au cabinet, agréé par le Ministère du Travail, et reconnu pour sa compétence dans ce type d'intervention auprès des CHSCT.

La mission de l'expert est définie de la manière suivante :

- ▶ Rechercher les facteurs de risque générateurs de souffrance et analyser l'organisation, la charge et les conditions de travail au sein du service «Pilotage de la sous-traitance», analyser les conséquences sur la santé des salariés.
- ▶ Evaluer l'implication de l'organisation du travail à l'aide d'une méthodologie ergonomique sur les risques professionnels et en tirer les enseignements qui s'imposent.
- ▶ Faire des propositions au CHSCT en termes de prévention, permettant l'élimination ou au moins la réduction des risques et des contraintes.

Pour cela, l'expert devra procéder à l'analyse des textes, des documents, ainsi qu'à une analyse des situations réelles de travail des salariés.

Ces analyses devront aider le CHSCT à assurer ses missions précisées aux articles L.4612-1 et L.4612-3 du Code du Travail :«Contribuer à la protection de la santé physique et mentale», «Contribuer à l'amélioration des conditions de travail», «Suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective»...., donc concrètement, proposer une amélioration de la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Les élus du CHSCT donnent mandat à M. secrétaire-adjoint, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Résultat du Vote : Nombre de votants : 12 Pour : 9 Contre : 3

La délibération est adoptée

Exemple 2 - Délibération prise pour une expertise sur l'évolution du travail de nuit et du métier d'agent de conduite.

Avant décembre 2005, deux plannings d'organisation du travail (roulements) étaient de mise dans l'Etablissement Traction. Chacun d'eux était constitué d'une charge de trains de fret et de voyageurs, entraînant de ce fait une répartition du travail de jour et de nuit.

La mise en place, en décembre 2005, du roulement dédié au Transports de marchandises par containers a amené des évolutions en spécialisant le travail et en augmentant de manière importante le travail et la conduite de nuit. De plus, nous constatons une non mise à jour du Document Unique. Une augmentation de ces contraintes et risques associés vont intervenir dans la mise en œuvre des horaires et roulements d'hiver (décembre 2007) sans garantir de nouveau la consultation de l'instance.

Par ailleurs, le médecin du travail (PV CHSCT du 8 mars 2010) préconise, au regard des effets sur la santé, de limiter le travail de nuit à 2 nuits consécutives encadrées par 2 repos (respect du rythme circadien). Le CHSCT constate que l'entreprise ignore ces recommandations et élabore des plannings de 6 journées consécutives pouvant quasiment toutes être à des horaires de nuit.

Les évolutions à venir pour décembre 2010 concernent environ 115 salariés. Le CHSCT se pose les questions suivantes :

Le travail de nuit est de plus en plus conséquent et augmente les amplitudes de la conduite de nuit et a des conséquences connues à long terme et à court terme sur la santé et la vie sociale et familiale des salariés. Le CHSCT s'inquiète sur la non prise en compte de ses effets sur la santé par la SNCF.

Augmentation des risques professionnels sur la santé des ADC à long terme et une incidence sur la sécurité des circulations de nuit couplée à la durée de la conduite (6 heures

sans coupure) auxquels s'ajoutent les tâches annexes (soit au total 8 heures de travail).

Le cadencement des trains de voyageurs sur la région, qui va intervenir en décembre 2010, va inévitablement encore accentuer les risques de faire circuler la nuit les trains de fret, et, donc, augmenter la charge de travail de nuit.

Sans éléments suffisants pour appréhender l'impact de toutes les modifications de l'organisation du travail, et ses conséquences, le CHSCT décide de recourir à l'expertise CHSCT, selon l'article Art. L. 4614-12 du code du travail, pour se faire aider à l'instruction de ses interrogations et préoccupations.

À cet effet nous désignons le cabinet..., agréé par le ministère du travail.

Adresse :

Sa mission aura pour objectif :

- ▀ d'analyser les situations de travail actuelles, ainsi que le projet de transformation des roulements, afin :
- d'établir un diagnostic des transformations faites et prévues
- d'établir un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés.
- ▀ d'aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail lors de la consultation nécessaire à la mise en œuvre de ce projet.

Nous donnons mandat à M... ou, en cas d'impossibilité, à M... représentants du CHSCT, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.



Une grève contre la mise à mal du travail. Quand les Postiers s'emparent de l'expertise...

Au centre de tri de La Poste d'Yvetot, la direction souhaitait réduire le nombre de tournées, et donc le nombre de facteurs, en augmentant la taille de chacune des tournées restantes : reprendre des emplois et intensifier le travail constitue l'une des ambitions récurrentes de La Poste. Mais comment justifier cette intensification ? Elle s'y emploie grâce à un logiciel informatique, outil pour ainsi dire « magique », présenté comme scientifique et donc... incontestable : l'outil METHOD. Ainsi, les diagnostics réalisés à partir de cet outil par les directions de la Poste sur la charge de travail des facteurs vont toujours dans le même sens : après l'« analyse » des parcours, chacun d'eux doit du temps à l'entreprise, 30, 40, 50 minutes, parfois plus d'une heure... Et l'exercice se répète tous les deux ans en moyenne dans chaque établissement courrier de France.

La baisse du volume du courrier est l'argument massue des directions pour justifier l'adaptation des tournées. Mais l'infinie variété des tournées n'est pas facilement modélisable... Alors l'augmentation attendue de la charge de travail, bien souvent accompagnée d'une reprise de personnel, est-elle bien proportionnée à cette baisse ? Et plus globalement, quelles sont les conséquences de ces choix sur les conditions de travail des postiers ? Car si l'on peut constater qu'entre 2002 et 2012, le chiffre d'affaires du groupe La Poste a progressé de 24 %, pendant que ses effectifs baissaient d'autant (24%), les indicateurs de santé au travail (absentéisme, accident, TMS, climat social, etc.) ont quant à eux augmenté, sur cette même période, de manière préoccupante.

Face à cette logique, il existe encore (peut-être plus pour très longtemps, vue l'actualité législative) une instance au sein de l'entreprise, le CHSCT qui peut opposer une autre préoccupation légitime, celle des effets de toutes ces transformations de l'organisation et des situations de travail sur la santé des salariés, notamment en ayant recours à des cabinets d'expertise indépendants des directions et agréés par l'État.

Un classique des directions pour éviter l'intervention de ces « experts », mandatés par les représentants du personnel, mais payés par l'employeur, est le chantage pur et simple : si vous faites venir des experts CHSCT, c'est la prime de fin d'année des salariés qui saute !!!

Pourquoi cette résistance des directions ? Car l'expertise est l'occasion de partager des savoirs sur le travail. Travailleurs, élus syndicalistes et intervenants auprès des CHSCT, se retrouvent autour d'une même volonté de comprendre les effets des changements voulus par la direction à l'aune de l'activité réelle au poste de travail. Ce qui est mis sur la table de discussion, c'est le travail concret, en situation, au quotidien.

De ce point de vue, la mobilisation des salariés du centre de tri d'Yvetot et de leurs représentants pour recourir à une expertise constitue un bon exemple des vertus possibles d'une alliance prenant pour objet et enjeu le travail réel.

Tout d'abord, fait rare mais décisif, les élus CHSCT ont fait voter les agents, à bulletin secret, le recours à l'expertise. Ce n'est donc pas sans, mais bien avec l'accord des salariés que l'expertise a eu lieu. Puis, anecdote elle aussi significative, lesdits intervenants ont présenté, lors d'une prise de parole matinale, leur démarche à l'ensemble des salariés : l'organisation d'entretiens et d'observations pour appréhender l'activité concrète (le travail réel) et comprendre comment

chacun se débrouille pour faire ce qu'on lui demande de faire (le travail prescrit).

A partir des entretiens et des observations, mais aussi des documents concernant le fameux outil METHOD, l'analyse a permis de pointer ce que l'outil oublie dans le calcul de la charge de travail : certaines tâches, mais aussi des dimensions essentielles de l'activité telles que les temps d'échanges entre collègues pour se coordonner, et plus encore, avec les clients pour assurer un service de qualité. L'analyse a aussi pu montrer que les temps attribués aux tâches se fondent sur des cadences qui renvoient à la figure rêvée d'un facteur à la fois jeune et expérimenté qui, quel que soit le jour de l'année ou son état interne, travaille toujours au même rythme (soutenu). Enfin, l'expertise a permis de mettre en lumière les conditions de travail dégradées au sein des services arrière – ce que les facteurs eux-mêmes ignorent parfois. Une fois partagé, le diagnostic a suscité un sentiment commun de mise à mal du travail.

Dévoiler ou coucher sur le papier ces différents aspects a plusieurs effets pour les salariés. Tout d'abord, cela confirme leur vécu et par là, vient contredire l'entreprise de disqualification qu'ils subissent. Oui, c'est le travail qui s'intensifie et non pas les compétences des agents qui se dégradent. Oui, les difficultés ressenties sont réelles et ne se résument pas à la volonté de préserver des acquis d'une autre époque. La venue d'un tiers indépendant dont les compétences sont reconnues par l'existence de son agrément, qui identifie des effets délétères pour la santé des agents agit comme la reconnaissance d'une expérience au travail, trop souvent niée par les directions.

Durant les deux mois qui ont suivi la remise du rapport d'expertise, pas moins de 7 AG de salariés ont eu lieu, et lors de ces moments d'échanges, comme lors de beaucoup d'autres, c'est le travail et ses conditions qui ont pris toute la place dans les débats.

Et c'est à la suite d'une AG, que pour la première fois, services arrière et facteurs ont décidé de mener ensemble une grève votée suite au refus de la direction de prendre en compte les recommandations du rapport d'expertise. Lesdites recommandations sont alors devenues les revendications du protocole de sortie de grève, auxquelles a été ajoutée une singulière demande : l'abandon des poursuites en justice de la direction contre le cabinet d'expertise (attaques désormais quasi-systématiques des directions de La Poste). Preuve de sa possible efficacité, notamment quand elle s'inscrit dans une stratégie syndicale où les salariés sont parties prenantes du processus, privilégiant ainsi le travail en commun.

La grève de 8 jours a permis de mettre en avant l'ensemble des incohérences déjà pointées par le rapport d'expertise. La direction locale a dû se résoudre à satisfaire les revendications des grévistes en créant une tournée et une position de travail à l'arrière. De plus, devant les multiples erreurs sur le découpage des tournées, La Poste a fait machine arrière en acceptant d'annuler le découpage en cours et en laissant la main au personnel sur les futures tournées. L'appui du rapport d'expertise a pesé lourd dans les négociations et a mis la direction face à ses contradictions et ses mensonges.

Cet article est extrait du bulletin «Et voilà» n°36 de mai 2015



Lutter et construire Ensemble !

