



# Santé et Conditions de Travail

DOSSIER

**Mars 2016** 

L'impact des réorganisations sur les conditions de travail. Le rôle du CHSCT L'action des équipes syndicales 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 (voir en annexe 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. Il s'agit donc d'en faire un véritable instrument de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels et de mise en visibilité de ce qu'ils vivent dans leur travail. Or les directions opposent des résistances et vont continuer à s'opposer aux prérogatives du CHSCT. Elles contestent les demandes de consultation du 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.

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, quelle que soit son importance.

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. En somme, il s'agit d'établir une véritable stratégie syndicale de prise en charge globale des réorganisations.

#### **Sommaire**

Pourquoi intervenir en CHSCT ?	···· 0. 3
C'est quoi un projet important?	···· o. 3
Comment intervenir?      La démarche à suivre      être au clair sur la stratégie à mettre en place      Le débat en CHSCT	
Det si «ce n'est pas un projet important»?	ρ. 7
Des jurisprudences intéressantes	ρ. 8
Des arguments pour contrer les directions  - En cas de déclinaison d'un projet national le CHSCT local est compétent - En cas de projet national le CHSCT ministériel n'est pas compétent - Le recours à une fiche d'impact n'est pas suffisant	ρ. 10
D Annexe I	···· ρ. 12
les textes sur lesquels s'appuyer	·
Petite revue de jurisprudence sur la notion de projet important	···· ρ. 13
PAnnexe 3  Exemple d'avis de CHSCT relatif à Rialto investigation	···· ρ. 14

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

(1) Du fait qu'il existe en face de chaque Comité Technique local un CHSCT de proximité ou spécial. En revanche on ne peut pas avoir la même analyse avec les CT de réseau c'est-à-dire au niveau national d'une direction



#### Le rôle du CHSCT en cas de projet modifiant les conditions de travail

#### Pourquoi intervenir en CHSCT?

Tout simplement parce que les conditions de travail relèvent des missions du CHSCT.

« Art. 57. – 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 obligatoire et préalable du CHSCT en cas de réorganisation importante «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 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 doit être consulté AVANT, la consultation n'a de sens que si le projet reste amendable et ne place pas le comité devant le fait accompli.

	CT (décret 82-452)	CHSCT (décret 82-453)
Règles	Organisation des services	Santé, hygiène, sécurité et conditions de travail
Usages	Les sections ont tendance à utiliser les CT comme des CTP	Les sections ont tendance à utiliser les CHSCT comme des CHS

#### 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 parait 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.

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;

si la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau qualitatif et quantitatif, le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet. 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.



A signaler le recours 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. Arrêt 366637 du 29 décembre 2014

vansparen

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.

Selon une évolution constante de la jurisprudence, le caractère important de l'aménagement revêt un aspect quantitatif et qualitatif. Le projet doit avoir un impact significatif sur les conditions de travail et notamment concerner les tâches, l'accroissement des compétences, l'évolution des métiers, la rémunération, les temps de pause, les 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 2 (page 13) la synthèse de plusieurs jurisprudences).

Dans une décision rendue le 15 juillet 2014, le Tribunal Administratif 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 parce qu'il n'avait pas consulté le CHSCT alors qu'il s'agissait d'un projet important.

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 ».

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 ».

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
- le relogement d'un service emportant un nouvel environnement de travail,
- I'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, technique et réglementaire par les directions. Nous devons interroger et interpeller 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.



#### Comment intervenir?

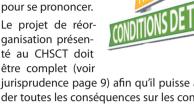
#### La démarche à suivre

Demander (si l'administration ne le faisait pas) 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 Comité Technique 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,
- que les membres du CHSCT disposent d'un délai suffisant pour examiner le projet, en débattre avec les personnels ...
- Desiger 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 infor-

mations
supplémentaires
pour se prononcer.
Le projet de réorganisation présen-



jurisprudence page 9) afin qu'il puisse appréhender toutes les conséquences sur les conditions de travail des salariés, que celles-ci soient positives ou négatives, d'en mesurer l'impact sur la santé et la sécurité des personnels. C'est pourquoi notre fédération est opposée à la fiche d'impact mise en place par le ministère (voir page 11).

Le dossier sera donc différent de celui examiné habituellement en Comité Technique.

▶ Si un CT devait examiner un projet de réorganisation avec des répercussions sur les conditions de travail des personnels, ses représentants doivent demander 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 Comité Technique au regard de ses compétences en la matière.

#### Etre 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 doivent construire un dossier argumenté sur les conséquences de ce projet et se poser toute une série de questions ayant trait :

- à la charge de travail, aux responsabilités (nouvelles, transférées, concentrées ou partagées),
- et aux évolutions possibles 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 et 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 trois cas de figure peuvent se présenter :

- Describer 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 : données quantitatives sur les évolutions de la charge de travail, des emplois, les modifications des responsabilités (nouvelles, transférées, concentrées ou partagées), analyse des risques, moyens de prévention mis en œuvre pour accompagner les agents ... avis du médecin de prévention ou de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

En effet en cas de réorganisation, de restructuration, de modification des procédures de travail, il faut contraindre les directions à évaluer correctement leur impact sur la santé au travail, leurs conséquences sur les relations collectives de travail mais aussi sur les relations individuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie.

Dans cette situation, il est essentiel de rédiger une délibération qui listera les informations complémentaires demandées par le CHSCT. En outre, la délibération précisera que le CHSCT ne pourra donner un avis, que lorsqu'il disposera de tous les éléments.

Si la direction met en œuvre la réorganisation sans attendre l'avis du CHSCT il faudra alors voter une nouvelle délibération : «Le CHSCT prend acte de la décision de la direction de mettre en œuvre la réorganisation (à préciser) alors que le CHSCT n'a pas été en mesure de donner un avis motivé notamment sur les conséquences sur les conditions de travail et la santé des personnels concernés».

La non communication de documents comme le passage en force de la direction pourront faire l'objet d'un recours administratif ou en justice.

Dou encore ils demandent une expertise (art. 55 du décret 82-453) pour éclairer leur avis. Dans ce cas le CHSCT ne doit pas rendre d'avis sur le projet important, celui-ci le sera après la remise du rapport. Pour l'expertise se reporter au document de Solidaires Finances « Pourquoi et comment recourir à une expertise ».

#### Porter une attention toute particulière à la rédaction de l'avis

L'avis doit être travaillé et rédigé (ou pré-rédigé) avant la réunion. En CHSCT, il ne s'agit pas seulement de voter pour ou contre le projet pour qu'il soit important ou non. Les militants doivent décrire de façon argumentée et étayée les conséquences du projet sur les conditions de travail, ses incidences sur l'organisation du travail, et son impact possible sur la santé des agents par exemple dans le cas de risques psychosociaux identifiés (par un médecin notamment) en s'appuyant sur les six dimensions de facteurs de risques identifiés par le collège d'expertise (rapport Gollac). Voir également l'annexe 1 (page 12).

La nécessité d'avoir une argumentation précise et circonstanciée a été confirmée par la cour de cassation (arrêt n°12-15206 du 14 novembre 2013). Dans cette affaire le CHSCT n'avait pas fait le lien entre les réorganisations évoquées et l'état de santé des salariés, il s'était contenté de faire état d'un risque général.

Certes l'administration garde la maîtrise de l'organisation du travail et l'avis du CHSCT n'est que consultatif, mais il ne faut pas sous estimer les effets sur les directions locales d'un débat sur l'organisation du travail en CHSCT.

Enfin l'avis écrit du CHSCT figurera dans le PV. Il pourra se révéler très utile ultérieurement, pour les équipes syndicales si le médecin de prévention vient à signaler des agents en situation de mal-être, de stress ou si dans le Document Unique une nouvelle application ou une nouvelle organisation est mentionnée comme un facteur de RPS.

#### Le vote du CHSCT

Il va porter sur l'avis rédigé et non sur la réorganisation ; pour être adopté il doit recueillir l'accord majoritaire des représentants titulaires présents à la réunion.

Recueillir l'avis du CHSCT ce n'est pas faire un tour de table en fin de réunion, il faut impérativement un vote (Cass.soc, 10 janvier 2012, n°10-23206).

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

#### 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.



#### Et si «ce n'est pas un projet important»?

Le CHSCT peut également être saisi, toujours en prenant appui sur les textes.

- l'article 47 qui définit le rôle du CHSCT qui est :
- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité :
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité:
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.
- ▶ et l'article 48 qui précise que le CT peut saisir le CHSCT de toute question relevant de son domaine de compétences, les conditions de travail en font partie.

Dans ce cas de figure, à la différence d'un projet important, la consultation du CHSCT n'est pas obligatoire et il n'y a pas d'avis à la clé.

Mais rien n'interdit à un CHSCT de mettre à l'ordre du jour un sujet et d'adopter une délibération s'y rapportant.

Une jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation(3) a confirmé «que dès lors que 2 membres(4) du CHSCT demandent une réunion extraordinaire du CHSCT de façon motivée celle-ci est de droit; que le chef d'entreprise doit réunir cet organisme sans pouvoir se faire juge du bien fondé de cette demande».

Le jugement précise également que si le droit à consultation comme le droit à un expert agréé du CHSCT sont conditionnés à l'existence d'un projet important, il n'en est pas de même du droit à réunion extraordinaire. En conclusion l'employeur ne peut se faire juge du bien fondé d'une demande de réunion extraordinaire, ni mettre en avant que le projet a été mis en œuvre.

A l'appui de cette jurisprudence les militants pourront contourner la décision d'un directeur de contester la notion de projet important et qui refuse en conséquence de saisir le CHSCT, en demandant une réunion du comité (il suffit que 3 membres en fassent la demande) sur les conséquences d'une réorganisation sur la santé et les conditions de travail. Rien ne pourra empêcher les représentants du personnel de voter une délibération.

- (3) Arrêt n°1210 du 26 juin 2013
- (4) Dans le secteur privé la demande doit être faite par au moins 2 membres du CHSCT

#### Information ou consultation du CHSCT ce n'est pas la même chose

**Une information** du CHSCT a pour but de lui apporter des éléments nécessaires à sa mission; la consultation a pour objet de recueillir son avis formalisé par un vote (se reporter également au guide du militant en CHSCT). Il est donc important d'exiger que l'ordre du jour de la réunion précise s'il s'agit d'une information ou d'une consultation ou d'une information-consultation. **La consultation** va en effet nécessiter une préparation particulière des représentants des personnels et la présentation d'un dossier complet au CHSCT.

#### Deux exemples de projets à soumettre à la consultation du CHSCT

## La mise en place d'une nouvelle application comme le fut «Rialto investigation»

Les équipes pourraient s'appuyer sur la démarche initiée lors de la mise en place de cette nouvelle application destinée aux opérations de contrôle fiscal externe de la Direction générale des Finances publiques.

La décision de généraliser cet outil a suscité de très nombreuses oppositions de la part des personnels concernés.

Solidaires Finances Publiques avait alors estimé que ce nouvel outil aurait un impact sur les conditions de travail et l'organisation du travail des vérificateurs et des vérificatrices. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé aux équipes locales de saisir le CHSCT en s'appuyant sur l'article 57 du décret qui contraint l'administration à consulter le CHSCT en cas de projet important modifiant les conditions de travail et impactant la santé des personnels. (Voir l'exemple d'avis en annexe 3, page 14)

#### La situation d'un service

Il peut être intéressant au vu de la situation d'un service qui a connu plusieurs suppressions d'emplois 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'emplois supplémentaires dans un service déjà en difficultés, vont entraîner des transferts de charge voire une surcharge de travail pour les agents restant en poste, 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 : la charge de travail et son évolution, les emplois et leur évolution, les arrêts maladie en lien avec le travail, les agents en situation de souffrance et de mal-être, l'analyse des registres santé et de sécurité au travail et des fiches de signalement des agressions, les alertes du médecin de prévention, la consultation du document unique, du tableau de bord de veille sociale 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 parait 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'appuyant sur les analyses des juges (voir ci-après).





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 objec-

tive, 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 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.



#### La présentation d'un projet de réorganisation doit être complète

La cour de cassation dans un arrêt du 25 septembre 2013 a donné raison à un CHSCT qui demandait la suspension de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation au motif qu'il n'avait pas été consulté préalablement. L'employeur avait fait appel en précisant que le CHSCT avait bien été informé sous forme d'un «power point» de huit pages contenant un descriptif sommaire du projet dans ses grandes lignes, présenté sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail. Le CHSCT quant à lui estimait que la direction ne traitait pas des inconvénients prévisibles de la réorganisation comme la fatigue des personnels.

Les juges ont donc estimé que le projet de réorganisation modifiait en profondeur les cadences de travail, qu'il s'agissait d'un projet important modifiant les conditions de travail et qu'à ce titre le CHSCT bénéficie d'un droit à l'information de la part de l'employeur (article L4614-9) et d'un droit à l'expertise (article L4614-12 2°). Les juges ont déclaré que les informations communiquées par l'employeur au CHSCT étaient insuffisantes.

Ils ont également rappelé «que l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséauence de prendre dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ; que la consultation obligatoire et préalable du CHSCT en cas de réorganisation importante 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 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.

Cette jurisprudence confirme qu'un projet de réorganisation présenté au CHSCT doit être complet afin qu'il puisse appréhender toutes les conséquences sur les conditions de travail des salariés, qu'elles soient positives ou négatives, ce que n'avait pas fait cet employeur qui s'était contenté d'en souligner les seuls aspects positifs.

#### 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'emplois 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 page précédente).





### Des arguments pour contrer les directions

## En cas de déclinaison d'un projet national, le CHSCT local est compétent

A la demande des CHSCT d'inscrire à l'ordre du jour une réorganisation, les directions prétextent le plus souvent que s'agissant d'un projet national (réforme/réorganisation, application informatique, entretien d'évaluation...), le CHSCT local n'a pas vocation à être consulté. Elles renvoient le traitement de la question soit au Comité Technique 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 l'appliquer localement, et qu'à ce titre sa respon-

sabilité est engagée.

Par ailleurs ce serait bafouer le rôle du CHSCT qui est d'analyser les risques professionnels, les conditions de travail des agents relevant de son ressort, c'est-à-dire au plus près d'eux, même si cela est parfois loin d'être une réalité au regard du périmètre géographique de certains CHSCT.

En outre il faut être sérieux, comment une instance nationale peut-elle décrire précisément les conséquences d'une réorganisation sur un service en particulier ? Certes elle peut énoncer des idées générales, mais l'analyse de l'impact d'un projet de réorganisation sur les conditions de travail des agents directement concernés et les effets potentiels sur leur santé, revient au CHSCT local avec un travail avec les intéressés.

Les militants pourront également s'appuyer sur le jugement qui suit (même s'il concerne le secteur privé), 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 Comité Central d'Entreprise (CCE), les comités d'établissement et les CHSCT : « le CCE consulté sur un projet relatif à une décision de principe général 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)

Les militants pourront utilement faire un parallèle entre un Comité Central d'Entreprise et un Comité Technique de Réseau ainsi qu'entre un comité d'établissement et un Comité Technique Local. Ce jugement dit bien que lorsque le projet se décline en local c'est le CHSCT local qui est compétent. En outre le décret fonction publique précise bien que l'avis du CHSCT est transmis au CT, ce qui signifie que le CHSCT doit bien être saisi au préalable.

......



#### En cas de projet national, le CHSCT-Ministériel n'est pas compétent

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. Le CHSCT M a un rôle d'impulsion en termes de politiques de santé, de sécurité et de conditions de travail pour l'ensemble du ministère au travers notamment de la note d'orientation annuelle adressée à l'ensemble des CHSCT, de la mise à disposition des CHSCT d'outils comme le guide relatif aux enquêtes en cas d'actes suicidaires, à l'évaluation des risques professionnels.

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 qu'il ne peut être saisi pour examiner un projet de réforme venant d'une direction générale décliné ensuite dans son réseau et qui concernerait tout ou partie des services comme une nouvelle application informatique (ex Rialto Investigation), le système de notation ou encore une restructuration des services des impôts, de la Douane, de l'INSEE ... 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 et notamment demander aux ergonomes du ministère de réaliser une étude préalable.

En revanche en cas de projet national, il revient au Comité Technique 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.

L'analyse de Solidaires Finances est claire. La consultation du Comité Technique 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.

#### Le recours à une fiche d'impact n'est pas suffisant

Les directions reprennent à leur compte la présentation aux CHSCT d'une fiche d'impact testée au départ dans le CHSCT de Centrale. Cette fiche est censée permettre d'apprécier si une réorganisation de service est ou non un projet important au regard de son impact sur la santé et les conditions de travail.

Son contenu laisse perplexe à plus d'un titre. Audelà de sa forme plutôt succincte, son contenu fait l'impasse sur les évolutions de la charge de travail, du contenu du travail, de l'élargissement ou non des tâches, des horaires de travail ...

De plus on ne voit pas ce qui conduira à estimer au vu des réponses apportées par les directions que le projet est important ou pas.

Pour **Solidaires Finances**, il est essentiel que chaque projet ayant trait à une réorganisation, une fusion ou une fermeture de services ou encore une restructuration fasse l'objet d'un véri-

table dossier de présentation analysant de façon détaillée ses conséquences sur les conditions de travail avec des données chiffrées, des éléments précis

Il faudra donc rejeter les fiches d'impact qui auraient un caractère trop général sauf à exiger qu'elles soient complétées avec d'autres éléments plus conséquents.

Se reporter également à la jurisprudence de la cour de cassation du 25 septembre 2013, n° 12-21.747 (voir page 9).

En outre il ne faut pas perdre de vue la possibilité de faire appel au pôle ergonomie du ministère pour analyser une réorganisation, une restructuration ... du point de vue du travail. En effet une étude ergonomique est un moyen pour concevoir une organisation nouvelle et évaluer le projet dans toutes ses dimensions et notamment psychosociales.



#### Annexe 1

#### Les textes sur lesquels s'appuyer

#### 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. »

#### 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.

#### Extrait de la circulaire ministérielle Finances relative au fonctionnement des CHSCT

« De nouvelles consultations obligatoires sont donc prévues par le décret. Elles découlent principalement de la nouvelle compétence du CHSCT sur les conditions de travail (projets d'aménagements importants et introduction de nouvelles technologies). Elles nécessitent d'organiser l'articulation des travaux des CT et CHSCT.

L'avis du CHSCT, pour être opérant, devra en effet être donné le plus en amont possible de la réalisation des projets soumis à sa consultation. La consultation du CHSCT sera précédée d'une mise à disposition des documents essentiels à la compréhension des projets, y compris lorsqu'ils sont liés à des opérations immobilières (par exemple les plans) ».

#### Des définitions à connaître et maîtriser

#### - 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
- 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
- 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 travail-

De cette compétence, découlent les consultations (articles 57 et 58) du CHSCT relatives aux projets d'aménagement importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents, ou encore lorsque le personnel handicapé est concerné par des mesures prises à son intention notamment en matière d'aménagement des postes de travail.»

#### - Les risques psychosocioux

#### 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.

La DGFiP a repris ces six dimensions dans son guide sur la prévention des risques psychosociaux, ils sont également présents dans le référentiel des risques ministériel servant de base au Document Unique



#### Annexe 2

## Petite revue de jurisprudence sur la notion de projet important

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.

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

#### Exemples de projets déclarés 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 est un projet important.
- pas de contraintes particulières par rapport aux tâches déjà effectuées,
- l'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.





#### Annexe 3

## Exemple d'avis projet important (Rialto investigation)

«Rialto Investigation» est une nouvelle application informatique pour les opérations de contrôle externe, l'objectif affiché étant de permettre aux vérificateurs d'assurer «un contrôle dans les règles de l'art» et la traçabilité des opérations exigée par différents corps de contrôle notamment la Cour des Comptes et/où la représentativité nationale ...

Ce nouvel outil expérimenté dans 23 brigades DDFIP et 17 brigades de Dircofi, a connu diverses modifications pour tenir compte de l'avis des utilisateurs. Après en avoir tiré un bilan, la direction générale a décidé de l'imposer dans les brigades de vérification des Dircofi dès la fin de l'année 2012.

Au regard des conséquences de la généralisation de Rialto investigations sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents, nous demandons l'avis du CHSCT en application de l'article 57 du décret, le rôle du CHSCT est de faire le lien entre le travail, son organisation et la santé des agents.

Le nouveau système va générer chez les vérificateurs et les chefs de brigades des contraintes nouvelles dans l'organisation de leur travail, et se révéler être un facteur supplémentaire de développement de risques psychosociaux, d'autant qu'il s'agit d'une population considérée comme exposée à des risques potentiels en raison du métier qu'ils exercent. Les risques psychosociaux (RPS) ont non seulement un impact sur la santé des agents mais également sur les collectifs de travail et sur la qualité du travail rendu.

#### Les contraintes engendrées sur l'activité, la tâche du vérificateur et celle du chef de brigade

Une augmentation de la charge de travail : le temps de complètement de l'application nécessite (en moyenne) pour chaque vérificateur 1,5 /1,7 jour pour une vérification générale (DDFiP –DRFiP/ Dircofi) et 0,65 jour pour un chef de brigade, ce qui équivaut à xx jours par an pour yy dossiers pour les vérificateurs et 0,65\*yy\*(nbe vérificateurs).

Il représente des opérations de saisie importante (si chiffrage connu) plus de traitements pour un dossier, et des temps de réponse longs qui s'accentueront avec une plus forte sollicitation du réseau informatique. Il n'évitera pas les saisies redondantes du fait de l'absence de passerelles avec d'autres applications (Alpage,...). Au final c'est un outil lourd, complexe et chronophage.

De façon très concrète le vérificateur devra consacrer un temps important à une saisie fastidieuse de données, qui réduira d'autant sa présence sur le terrain. D'où une pression plus forte sur ces personnels à qui il sera difficile de tenir les objectifs fixés (qui n'ont pas été revus à la baisse) et de rendre dans le même temps un travail de qualité.

Outre les contraintes résultant de l'accroissement du temps de saisie, des contraintes supplémentaires peuvent se rajouter pour les chefs de brigade, en fonction de l'exhaustivité des données saisies, et de la validation au fil de l'eau si cela devient la norme. Leur disponibilité pour d'autres missions s'en trouvera réduite d'autant, notamment sur le soutien technique.

La responsabilisation accrue des chefs de service dans les choix et prises de décisions peut peser sur certains, ralentissant les validations, ou faisant retomber la pression sur les agents auxquels ils réclameront des garanties et des assurances complémentaires avant de s'engager.

#### Vers une standardisation du travail du vérificateur

Cette application conduit à standardiser une partie du travail du vérificateur et à l'enfermer dans un schéma prescrit de contrôle (qui deviendrait un socle minimal) alors que le rôle du vérificateur est d'analyser, d'investiguer à partir de ses compétences et des connaissances acquises.

De plus elle conduit à une forme de déresponsabilisation de l'agent qui pourra demain se contenter de «remplir des cases» alors qu'à contrario la «plus value du vérificateur» est de ne pas se limiter aux axes signalés mais de se poser toutes les questions utiles aux différents stades du traitement du dossier à partir de ses connaissances et pratiques professionnelles.

#### Une perte d'intérêt au travail

L'utilisation de Rialto investigation comporte le risque de transformer les opérations de contrôle fiscal en des opérations d'audit, valorisant le travail de forme plutôt que celui de fond où la recherche et l'investigation n'auraient plus leur place ou qu'une place réduite. Or le travail de recherche est valorisant car il permet de développer ses compétences professionnelles, ses connaissances, ses expériences, son savoir-faire

#### Une perte d'autonomie dans son travail

Une autre conséquence découlant de la nouvelle application est la perte d'autonomie du vérificateur dans l'organisation de son travail. Il-elle disposera de moins de latitude dans la conduite de son activité devant se conformer à répondre strictement aux questions posées dans l'application.

Cela réduit également l'intérêt d'analyses et d'approches nouvelles susceptibles de générer des évolutions de jurisprudence.

Or les compétences acquises au fil du temps et valorisées donnent des marges de manœuvre au vérificateur dans la conduite de son activité. Mais si demain aucune compétence nouvelle ne peut plus être développée par l'agent, s'il ne peut plus utiliser ses savoirs techniques, sa curiosité, sa capacité à innover ou ses savoir-faire, de cette situation naîtra un sentiment de frustration, de dévalorisation progressive de ses qualifications professionnelles.

#### Des conséquences sur les relations au travail

Le renforcement du dialogue professionnel attendu de cette application est largement illusoire. Bien au contraire elle va rigidifier et réduire les relations de travail avec le chef de brigade à ce qui est strictement demandé dans l'application. Ces derniers vont alors juger la qualité du travail accompli par le vérificateur et valider les décisions en fonction des seuls items et solutions présentés dans l'outil. Le remplissage formel va se substituer aux échanges informels, beaucoup plus riches et qui ne sauraient être retranscrits dans une application informatique.

Par ailleurs des chefs de brigade, voire des directions peuvent considérer l'outil comme un substitut à la formation et au soutien technique rendant inutile la présence dans les brigades, de chefs de service possédant des compétences techniques. Cela pourrait aussi conduire à augmenter le nombre d'agents gérés en brigade. Les chefs de service seront amener alors à n'être que des managers loin des besoins des agents en terme de formation, de soutien technique, voir d'expertise.



#### En conclusion

La nouvelle application, en modifiant le contenu des tâches des personnels concernés va les enfermer dans un travail prescrit, une approche formaliste alors que le travail de vérificateur fait appel à des capacités d'analyse et d'adaptation qu'aucun programme informatique n'est en mesure de remplacer.

L'administration en imposant aux vérificateurs de se conformer au strict déroulé d'un questionnement, occulte le fait que le travail réel est bien différent du travail imaginé (ce que toutes les analyses du travail ont montré), parce que l'humain intervient, parce qu'un dossier n'est jamais identique à un autre et que des difficultés, des questions nouvelles surgissent constamment dans le cours de toute activité

Les agents sont demandeurs d'outils destinés à leur apporter une aide en termes de méthodologie alors que Rialto va alourdir une mission déjà complexe avec le risque de faire un travail de moindre qualité et de dégrader leurs conditions de travail.



En conséquence le CHSCT émet un avis défavorable sur l'introduction de cette application dans les services de contrôle fiscal ...







## Solidal/es

Lutter et construire Ensemble.



Solidaires Finances Boîte 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS www.solidairesfinances.fr