

## Articulation CT/CHSCT

### LA POULE ET L'ŒUF

Depuis novembre 2009 (accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique) et 2010 (loi du 5 juillet), le périmètre des compétences des Comités Hygiène et Sécurité (CHS) a été élargi aux conditions de travail (CT). Ces dernières sont ainsi abordées tant dans les Comités Techniques Locaux (CTL) que dans les CHS-CT. De plus, le décret 82-453 sur le fonctionnement du CHS-CT prévoit qu'il doit être saisi de tous les projets ou aménagements importants modifiant les conditions de travail de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Une fiche d'impact doit être dans ce cas établie par la direction concernée. Devant ces modifications législatives, la question posée est de connaître l'articulation entre les CTL et les CHSCT.



### Navigation sans sextant

Un 1<sup>er</sup> groupe de travail (GT) ministériel a débattu de cette problématique, en mars 2013. Si des réponses ont été apportées sur l'articulation de ces deux instances au niveau ministériel, et en particulier sur les échanges d'information, il n'en a pas été de même pour le niveau local. Avec la mise en œuvre de réformes structurelles conséquentes dans toutes les directions, la question revient de façon de plus en plus prégnante. Un nouveau GT s'est donc réuni le 30 juin, sous la présidence de la Directrice des Ressources Humaines, pour faire un point d'étape sur cette problématique.

La question récurrente qui revient dans les débats pourrait ressembler à l'histoire «de la poule et de l'oeuf» : le CHSCT doit-il être informé avant ou après consultation du CT d'un projet important, pour en mesurer l'impact, tel que défini par l'article 57 du décret modifié 82-453 ?

#### Première difficulté : définir ce qu'est un projet important.

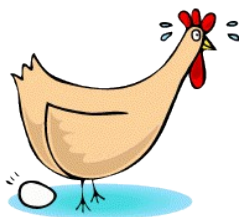
Au vu des dossiers qui ont été traités ces dernières années, il s'avère que les directions font tout pour minorer l'importance d'un projet de restructuration et donc son impact sur les personnels. Il est vrai que le législateur n'a pas simplifié la donne en donnant une définition particulièrement floue à cette notion de « projet important ».

Deux conditions nécessaires ont longtemps été considérées comme devant se cumuler :

- La modification concerne un nombre significatif d'agents,
- Elle conduit sur le plan qualitatif à un changement déterminant des conditions de travail des agents.

Toutefois, le Conseil d'État a retenu, dans une décision du 29 décembre 2014, la prééminence du critère qualitatif sur le critère quantitatif.

Pour complexifier encore un peu plus cette notion, la circulaire Fonction publique d'application du décret 82-453 en date du 10 avril 2015, n'en donne plus la définition!



Pour FO, le CTL est la seule instance où ses représentants sont élus, dans le cadre des élections professionnelles. Du résultat de celles-ci découlent la désignation des représentants des syndicats dans les CHSCT.

### Le Comité Technique doit conserver toute sa prééminence

De plus, si le rôle et la compétence des CHS-CT ont été renforcés, les CTL n'ont rien perdu des leurs, et en premier lieu l'organisation des services. En conséquence le CTL doit conserver toute sa prééminence. A noter, que le positionnement de FO, assez isolé pendant plusieurs années, rencontre un écho beaucoup plus favorable aujourd'hui, de la part de nos interlocuteurs ministériels, mais aussi de la plupart de nos homologues syndicaux.

La difficulté majeure rencontrée est la précipitation avec laquelle l'administration souhaite mettre en œuvre ses restructurations. Bien souvent les CTL sont informés très tardivement des projets de réorganisation, parfois même quelques semaines avant leur effectivité. Ce qui, de fait, ne laisse pas le temps nécessaire au CHS-CT de mener à bien son rôle.

La Directrice des RH a convenu de la nécessité d'instruire en amont, en anticipant les éléments qu'induit un projet important.

Pour illustrer son propos, elle a pris comme exemples les plans stratégiques directionnels actuellement mis en œuvre qui, de par leur envergure, rentrent pleinement dans la définition de projets importants.

FO peut partager cette analyse, reste à l'imposer aux directions, qui jusqu'à ce jour n'ont qu'un seul objectif «minimiser toutes les restructurations en cours», avec comme arrière pensées qu'il «ne faudrait quand même pas que les syndicats en profitent pour les retarder, voire les empêcher en construisant un rapport de forces» !

Cette interprétation des directions, démontre encore une fois, le peu de respect qu'elles accordent au dialogue social.

#### Fiche d'impact : peut mieux faire !

La Directrice des RH a convenu que le contenu actuel des fiches d'impact n'était pas satisfaisant. Il insiste trop sur un état des lieux négatifs, sans donner assez de place aux «mesures correctives». Un nouveau modèle sera présenté et débattu dans un prochain CHSCT-Ministériel, s'inspirant des bonnes pratiques qui pourraient exister par ailleurs.

Ce groupe de travail aura permis d'établir un point d'étape sur l'articulation CT/CHSCT, dont l'approximation (volontaire ?) des termes législatifs n'aide pas à sa mise en œuvre.

Il ne faudrait pas toutefois se réfugier derrière cet artifice pour en oublier l'essentiel : les conséquences pour les personnels des restructurations et leur impact dans leur vie professionnelle et familiale, qui sont, elles, bien concrètes.