TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE ROUEN

Requête introductive d’instance

**REQUETE EN REFERE SUSPENSION (article L 521-1 du CJA)**

**POUR :** **1 – Le Syndicat Départemental CGT des Agents DIRECCTE 76**, dont le siège est situé Cité Administrative – 2, rue Saint Sever 76100 ROUEN, représenté par Monsieur XX, Trésorier

**2 – Le Syndicat SUD TRAVAIL Affaires Sociales**, dont le siège est sis 12, boulevard de Bonne Nouvelle 75010 PARIS, représenté par Madame XX, membre du syndicat SUD TRAVAIL,

**3 – Le Comité d’Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de la DIRECCTE de Haute Normandie**, dont le siège est 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN, représenté par Monsieur XX, Madame XX et Monsieur XX, Membres titulaires, dûment mandatés.

**4 – Madame XX,** née le XX à XX, **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie**, demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**5 – Monsieur XX,** né le XX à XX, **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie,** demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**6 – Madame XX,** née le XX à XX, **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie**, demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

Ayant pour avocat **Maître Christine MATRAY de la SELARL BAUDEU & Associés, Avocats au Barreau de ROUEN, demeurant 70 rue Jeanne d’Arc 76000 ROUEN**

**CONTRE :**

* La **décision du 4 septembre 2014** du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie, Président du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie refusant de :
* suspendre la mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail au sein des services de l’Inspection du Travail de Haute – Normandie issue du projet de réforme « Ministère fort »
* consulter le CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie sur la mise en œuvre de cette réforme,
* **L’arrêté** relatif à la localisation et à la délimitation des unités de contrôle et des sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **29 octobre 2014** **(pièce n°1)**
* La **décision** relative à la nomination des responsables des unités de contrôle et à l’affectation des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **26 novembre 2014** (**pièce n°2)**
* La **décision** relative à l’organisation des intérims des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **1er décembre 2014** **(pièce n°3)**
* La **décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, Président du CHSCT, rejetant la demande de communication du bilan annuel 2013 et du programme de prévention 2014, de la fiche de consignation des risques professionnels, et de l’information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme, faite par courrier du **3 juillet 2014 (pièce n° 10)** par trois membres titulaires du CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie, et réitérée par courriers des **27 août et 13 novembre 2014**,
* La **décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, Président du CHSCT, rejetant la demande de communication de la mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) postérieurement au 4 septembre 2014 et de la version mise à jour du plan de prévention régional Ministère Fort, demande faite par courrier du **13 novembre 2014** **(pièce n° 15)** par quatre membres titulaires du CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie

**PLAISE A MADAME, MONSIEUR LE PRESIDENT**

1. **EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

Les inspecteurs du travail relèvent d’un corps de fonctionnaires d’État créé à l’origine par la **loi du 2 novembre 1892** pour faire respecter les lois encadrant le travail des femmes et des enfants dans l’industrie, soit avant même la création du Ministère du travail.

L’Inspection du travail est aujourd’hui gardienne de l’application de l’ensemble de la réglementation sociale.

Les dispositions régissant l’organisation de l’Inspection du travail sont actuellement codifiées aux **articles L. 8112-1 et suivants du Code du travail**.

Une convention internationale fixe les principes supérieurs régissant les modalités d’organisation du système d’inspection du travail.

Les missions de l’Inspection du travail recouvrent aussi bien le contrôle de l’application des *« dispositions légales relatives au régime du travail »,* codifiées ou non, et de la mise en œuvre des conventions ou accords collectifs propres à chaque secteur d’activité, voire à chaque entreprise (art. L. 8112-1 du Code du travail) qu’une mission de conseil auprès des entreprises et des travailleurs, et enfin, une mission d’information de *« l’autorité compétente »* au sens de l’article 3 de la Convention n°81 de l’OIT.

**En 2011**, environ 2 250 agents de contrôle étaient chargés du contrôle des 1.82 millions d’entreprises relevant de leur compétence (*« L’inspection du travail en France en 2011 »,* rapport au BIT).

En droit français, l’Inspection du travail repose sur une autorité centrale qui est en France, la Direction Général du Travail (Décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 modifié) et une organisation marquée à la fois par un ancrage territorial de proximité auprès des personnes directement concernées - les travailleurs et les entreprises- et par une vocation généraliste au niveau de l’exercice des compétences.

Ainsi, la possibilité d’identifier l’Inspection du travail territorialement compétente et le nom de l’inspecteur du travail compétent dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs (article D. 4711-1 du Code du travail) constitue une garantie essentielle.

Les garanties fondamentales attachées au système de l’Inspection du travail s’enracinent dans une organisation territoriale bien définie qui permettait d’assurer efficacement un lien constant entre la production des normes du travail et le contrôle de leur bonne application.

Les changements organisationnels ont été nombreux au cours des dernières années :

* Création de la Direction Générale du travail en tant qu’autorité centrale de l’Inspection du travail (**2006**),
* Création du service unique d’Inspection du travail à la suite de la fusion des inspecteurs de l’agriculture et des transports avec le régime général (**2009**),
* Création des *« Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi »* (ci-après DIRECCTE) en **2010**.

Les requérants assistent depuis plusieurs mois à une désorganisation complète de ce système de l’Inspection du travail qui compromet, par strates successives, les garanties essentielles à son bon fonctionnement.

La première étape de ce processus est *« le projet Ministère fort »* présenté en Conseil des Ministres **en juillet 2013** par le Ministre du travail et mis en œuvre par le Décret N° 2014-359 du 20 Mars 2014.

A la demande du Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel, une expertise a été réalisée par le Cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES sur le projet « Ministère fort ».

A la suite du rapport établi par le Cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES, le **18 Avril 2014**, le Ministère a présenté, le **16 Mai 2014**, au CHSCT Ministériel un plan de prévention construit sur la base de réponses aux 11 points d’alerte et 5 pistes de travail identifiés dans le rapport d’expertise.

Les points d’alerte qui ont été relevées par le Cabinet d’Expertise démontrent que la réforme envisagée impacte sérieusement les conditions de travail des agents concernés et qu’il existe des risques pour la santé mentale des travailleurs.

Au niveau de la Région Haute Normandie, la nouvelle organisation de la DIRECCTE et des Unités Territoriales a été mise en place à compter du mois de **Juin 2014** par étapes successives :

* Note de Service N° 2014-12 du **16 Juin 2014** détaillant les modalités de positionnement des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail, ainsi que des Secrétaires de Section, appelées dorénavant Assistants de Contrôle
* Note de Service N° 2014-11 du **18 Juillet 2014** portant nomination des Responsables d’Unité de Contrôle et affectation des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail dans les nouvelles sections des Unités de Contrôle
* Arrêté relatif à la localisation et à la délimitation territoriale des Unités de Contrôle et des Sections d’Inspection du Travail dans les Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure du 10 Septembre 2014, abrogé et remplacé par l’arrêté du **29 octobre 2014**
* Décision du 10 Septembre 2014 relative à l’organisation de l’Intérim des Agents de Contrôle dans les Sections d’Inspection du Travail des Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure, abrogée et remplacée par la décision du 29 octobre 2014, abrogée et remplacée par la décision du 26 novembre 2014, elle-même abrogée et remplacée par la décision du **1er décembre 2014**
* Décision du 10 Septembre 2014 relative à la nomination des Responsables des Unités de Contrôle et à l’affectation des Agents de Contrôle dans les Sections d’Inspection du Travail des Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure, abrogée et remplacée par la décision du 29 octobre 2014, elle-même abrogée et remplacée par la décision du **26 novembre 2014**

Le but affiché par la réforme est de tendre à une meilleure application du droit du travail.

La réalité est tout autre et il apparaît nécessaire, pour s’en rendre compte, de décrire l’ancienne organisation du système d’Inspection du travail et celle qui résulte du projet *« Ministère fort »*.

## 1 - L’organisation avant la réforme : des sections définies réglementairement comportant un inspecteur et deux contrôleurs du travail.

Les contrôles de l’Inspection du travail étaient assurés par 790 sections dont le nombre et la localisation étaient fixés par arrêté ministériel, où œuvraient ensembles, sur un secteur géographique donné :

* un inspecteur du travail chargé principalement de contrôler les entreprises de plus de 50 salariés ;
* deux contrôleurs du travail généralement, exerçant leur compétence sous l’autorité de l’inspecteur du travail (art L. 8112-5 du Code du travail), qui s’occupaient essentiellement du contrôle des entreprises de moins de 50 salariés ;
* un ou deux agents administratifs.

La section d’inspection était l’échelon d’intervention dans l’entreprise (article R. 8122-3 du Code du travail alors en vigueur).

Les sections d’inspection étaient regroupées dans des Unités Territoriales (UT), qui correspondaient à un découpage départemental des DIRECCTE, et à la tête desquelles était placé un Responsable d’Unité Territoriale (RUT).

L’inspecteur et les contrôleurs du travail exerçaient leurs missions sur l’ensemble du territoire de leur section.

A la date du **14 septembre 2014**, soit juste avant les modifications liées à la mise en œuvre du projet *« Ministère fort »*, la Région Haute Normandie comprenait 24 sections d’inspection du travail regroupant au total 72 agents de contrôle.

Le département de l’Eure était divisé en 7 sections, réparties entre 21 agents de contrôle (7 inspecteurs du travail et 14 contrôleurs du travail).

L’une des sections était spécialisée en activité agricole.

Un poste dit *« Appui ressource méthode »* était occupé par un inspecteur du travail.

S’agissant de la Seine-Maritime, le territoire était divisé en 17 sections réparties entre 51 agents de contrôle (2 directeurs adjoints inspectants, 16 inspecteurs du travail et 33 contrôleurs du travail).

Sur ces 17 sections, il existait une section agricole et une section transport (réseau et maritime).

Un poste dit *« Appui ressource méthode »* était occupé par un contrôleur du travail.

## 2 - L’organisation issue des décisions attaquées

Le nouveau redécoupage est entré en vigueur le **15 septembre 2014**.

Il ressort des décisions contestées les éléments suivants :

* Pour le département de l’Eure : 2 unités de contrôle et 19 sections dont 2 à dominante agricole
* 1 unité de contrôle de 9 sections
* 1 unité de contrôle de 10 sections
* Pour le département de la Seine Maritime : 4 unité de contrôle et 47 sections
* 1 unité de contrôle (Rouen Dieppe) de 11 sections dont 1 section à dominante agricole et 1 section à dominante maritime
* 1 unité de contrôle (Rouen Nord) de 12 sections dont 1 section à dominante agricole
* 1 unité de contrôle (Rouen Sud) de 10 sections
* 1 unité de contrôle (le Havre) de 14 sections dont 1 section à dominante agricole et 1 section à dominante maritime

En outre, il est créé 1 unité régionale de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal, composée de 3 agents de contrôle.

La mise en œuvre de la réforme de l’Inspection du travail telle qu’elle a été décidée au niveau régional entraine la suppression pure et simple de :

* 6 agents de contrôle généralistes,
* 3 agents devenant Responsables d’Unité de Contrôle
* 3 agents devenant agents spécialisés de lutte contre le travail illégal.

Les agents de lutte contre le travail illégal ont une compétence matérielle limitée.

Ils ne peuvent être assimilés à des agents de contrôle au même titre que les agents affectés dans une section et n’auront pas en charge le contrôle de l’ensemble de la réglementation sociale.

La décision d’affectation des Responsables d’Unité de Contrôle, décision objet du présent litige, ne donne aucune compétence à ces derniers, que ce soit en termes de contrôle, ou en termes de décision administrative, à l’exception très partielle et temporaire de Monsieur X. depuis le 26 novembre 2014.

Leurs fonctions sont presque exclusivement basées sur du *« management ».*

Ils ne peuvent, en conséquence, être assimilés à des agents de contrôle, même si les textes prévoient qu’ils peuvent intervenir en entreprise.

Enfin, la suppression de postes d’agent ressource méthode va dans le sens d’un amoindrissement des appuis techniques et juridiques des agents de contrôle.

## 3 - Les conséquences de la mise en œuvre du projet

Le **10 septembre 2014**, le DIRECCTE de Haute Normandie a signé les arrêtés et décisions concernant le périmètre des unités de contrôles et des sections, l’affectation des agents et les règles relatives à l’intérim qui ont donné lieu à publication au recueil des actes administratifs en date du 11 septembre 2014. Cet arrêté et ces décisions ont été depuis modifiés.

Concernant le découpage des sections d’inspection, l’arrêté a été modifié en date du 29 octobre 2014. Concernant l’affectation des agents et les règles relatives à l’intérim, les décisions du 10 septembre 2014 ont été modifiées à plusieurs reprises et d’autres décisions sont à intervenir compte tenu notamment des mouvements du personnel.

Le **15 septembre 2014**, la nouvelle organisation des services de l’Inspection du travail en Haute Normandie est entrée en œuvre.

La réforme passe par un plan de transformation des emplois dont l’objectif est de ne laisser occuper les postes d’agents de contrôle que par des inspecteurs.

Cette opération ne se fait pas à raison d’un poste de contrôleur transformé en un poste d’inspecteur, mais passe par une diminution déjà annoncée des effectifs de contrôle.

Il ressort des différents documents transmis au CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie que le projet a des conséquences multiples :

* **Redécoupage de tous les secteurs de contrôle** (les 24 sections préexistantes sont remplacées par 6 unités de contrôle comportant au total 66 sections ; et une unité régionale de contrôle travail illégal de 3 agents) ;
* **Modification de la ligne hiérarchique** (les inspecteurs du travail perdent leur position hiérarchique au profit des responsables d’unités de contrôle) ;
* **Répartition différente des charges de travail entre inspecteurs et contrôleurs du travail**.

A terme (d’ici 7 à 10 ans), avec la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail, tous les agents de contrôle devraient être, selon le Ministère, inspecteurs du travail et exerceront indifféremment leur compétence sur les entreprises comportant moins ou plus de 50 salariés.

En attendant, les inspecteurs devront, en plus de la charge de travail qui leur est confiée de manière pérenne, **intervenir sur les secteurs des contrôleurs** pour rendre un certain nombre de décisions administratives (principalement celles ayant trait aux salariés protégés) voire assurer le contrôle des entreprises d’au moins 50 salariés ;

* **Diminution du nombre d’agents généralistes de contrôle** soit 6 agents en moins pour la Haute Normandie ;
* **Mutualisation des tâches de secrétariat**, incluant la fonction de secrétaire du Responsable d’Unité de Contrôle (RUC) ainsi que **transformation vers le rôle d’assistante de contrôle** (pièce n°68)
* **Nécessaire modification de l’aménagement des locaux de travail**, compte tenu de la redistribution des secteurs de contrôle et des dossiers d’entreprise afférents, ainsi que du regroupement des agents en unités de contrôle.
* **Remise en cause du sens du métier** au sein d’un service qui a pour particularité de porter un fort engagement de défense de l’ordre public social pour 18 millions de salariés et d’assurer l’effectivité d’un droit en perpétuelle évolution et qui fait l’objet d’enjeux politiques forts.

Cette période transitoire sera **particulièrement longue** et **appellera des réajustements incessants**, destinés à rééquilibrer la charge de travail des inspecteurs au gré de la transformation de certains postes de contrôleurs en postes d’inspecteurs : un établissement de 50 salariés sur le secteur d’un contrôleur de travail risque ainsi de voir intervenir successivement un grand nombre d’inspecteurs, sans aucune cohérence ni continuité dans le suivi des dossiers.

En effet, chaque transformation de postes de contrôleurs en postes d’inspecteurs appellera une nouvelle répartition entre les différents inspecteurs de la charge de travail supplémentaire que représente pour eux la nécessité de devoir contrôler les établissements de plus de 50 salariés situés sur les sections de certains contrôleurs et de rendre les décisions administratives.

Cette réorganisation complète des services de l’Inspection du travail constitue une situation de risque grave pour la santé et la sécurité de plusieurs catégories d’agents.

## 4 - Les demandes préalables d’information et de consultation du CHSCT sur la mise en œuvre du projet

Après la parution du Décret du 20 mars 2014 et la restitution du rapport d’expertise national, le CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie a été convoqué à une réunion fixée le **5 juin 2014**, dont l’ordre du jour portait sur la mise en œuvre régionale du Plan d’action National (Ministère Fort) et le retour du CHSCT Ministériel (rapport d’expertise).

Il résulte de cet ordre du jour que le président du CHSCT n’entendait pas **consulter** le CHSCT sur la mise en œuvre du projet et ses effets sur la santé des agents concernés.

En amont de la réunion programmée le 5 juin, les représentants du personnel au CHSCT avaient exigé du Président la tenue d’une réunion spécifique sur la mise en œuvre du projet comprenant notamment la consultation du CHSCT.

**Dès cette date, ils indiquaient qu’à défaut d’engager le processus de consultation, ils seraient dans l’obligation de saisir le tribunal administratif en la forme des référés** (pièce n° 8).

En conséquence, par courrier du **3 juillet 2014** (pièce n°10), Mesdames XX et XX ainsi que Monsieur XX, tous trois membres titulaires du CHSCT, ont réitéré leur demande de tenue d’une réunion extraordinaire du CHSCT avec notamment comme point à l’ordre du jour :

*« La consultation du CHSCT sur les effets en termes de conditions de santé, de sécurité, de conditions de travail découlant de la mise en œuvre du projet Ministère Fort en Haute Normandie, conformément aux dispositions de l’article 57 du décret 82-453 modifié ».*

Pour que le CHSCT soit en mesure de se prononcer utilement sur la mise en place du projet, ils ont également sollicité la transmission des documents et informations suivants :

* + le bilan annuel 2013 et le programme de prévention 2014 prévus à l’article 61 du décret 82-453 modifié,
  + la fiche de consignation des risques professionnels auxquels sont exposés les agents de la DIRECCTE, prévue à l’article 15-1 du décret 82-453 modifié,
  + l’information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme (notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section).

Malgré les nombreux échanges qui ont suivi, et alors que les conditions légales étaient réunies, les trois représentants du personnel au CHSCT n’ont pas obtenu du DIRECCTE, Président du CHSCT, que le point relatif à la consultation du CHSCT sur la mise en œuvre du projet de réforme soit mis à l’ordre du jour, en violation des dispositions de l’article 70 du décret 82-453 modifié qui précise :

*« Les questions entrant dans le champ de compétence du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont l’examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel dans les conditions prévues à l’article 69 sont inscrites à l’ordre du jour ».*

Ils n’ont pas obtenu la communication de la majorité des documents demandés. Concernant le Document Unique ainsi que les éléments sur le découpage des sections, il s’avère que ceux-ci sont très incomplets (cf. infra) et ne permettent pas une analyse complète des risques.

Par courrier du **30 juillet 2014** (pièce n°11), le DIRECCTE de Haute Normandie a convoqué une réunion extraordinaire du CHSCT en date du 4 septembre 2014.

Par courrier du **27 août 2014** (pièce n°12), les représentants du personnel au CHSCT constataient qu’un certain nombre des points demandés n’étaient pas à l’ordre du jour.

En outre, ils demandaient la transmission des éléments manquants et exigeaient, compte tenu des risques graves pour la santé des agents, de renoncer à la mise en œuvre du projet et, à défaut, de suspendre son application jusqu’à la fin du processus de consultation du CHSCT.

**Il ressort des débats en séance de la réunion extraordinaire du 4 septembre 2014 que le président du CHSCT a confirmé son refus de consulter le CHSCT sur les différents aspects de la mise en œuvre régional du projet Ministère Fort et de suspendre la mise en œuvre de ce projet** (pièce n°6 : délibération du CHSCT du 4/09/2014, pièce n°4 : compte-rendu syndical des débats ;pièce n°5: relevé de décisions du CHSCT par le DIRECCTE, page 3).

Après que la nouvelle organisation ait commencé à être mise en place et qu’elle ait révélée des situations de danger pour la santé mentale des agents des unités de contrôle concernées, l’ensemble des membres titulaires du CHSCT ont demandé, par courrier du **13 novembre 2014**, que soit organisée une réunion extraordinaire du CHSCT concernant plusieurs points jugés prioritaires dont les situations au sein des UC du Havre et de Rouen Sud (pièce n°15).

Ils demandaient en amont la transmission de plusieurs documents obligatoires ou nécessaires à l’exercice des missions du CHSCT, et notamment :

* + la mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) postérieurement au 4 septembre 2014
  + la version mise à jour du plan de prévention régional Ministère Fort présenté le 4 septembre.

Après relance des représentants du personnel, l’administration a indiqué le **24 novembre 2014** que la réunion demandée se tiendrait le **10 décembre 2014** (pièce n°60).

Aucun des documents demandés n’a été transmis, ni en amont, ni en séance.

Il résulte cependant de l’article 57 du Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 dans la rédaction issue du Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à la consultation des CHSCT de la Fonction Publique que :

*« 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. »*

C’est pourquoi, par une requête en date **du 29 décembre 2014**, les requérants ont sollicité du Tribunal administratif de ROUEN qu’il annule la **décision du 4 septembre 2014** du DIRECCTE de Haute Normandie, refusant de suspendre la mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail au sein des services de l’Inspection du Travail de Haute – Normandie issue du projet de réforme « Ministère fort » et de consulter le CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie sur la mise en œuvre de cette réforme, ainsi que l’annulation de l’arrêté et des deux décisions prises en application de cette réforme **(pièce n° 74).**

Ils ont également sollicité l’annulation des décisions implicites de rejet de demandes de communication d’informations et de pièces faites par les membres du CHSCT les 3 juillet et 13 novembre 2014.

Compte tenu de la situation vécue par l’ensemble des agents des services de l’Inspection du Travail de Haute - Normandie, il y a urgence à suspendre l’application des décisions contestées dans le cadre du recours en annulation du 29 décembre 2014, **application qui a débuté le 15 septembre 2014, sans que le CHSCT ait pu émettre** **un avis motivé et éclairé**, faute notamment de transmission des informations demandées, et à ce qu’il soit ordonné au DIRECCTE de consulter le CHSCT sur la mise en œuvre du projet de réforme *«Ministère fort »* avant toute décision ou arrêté pris pour l’application de cette réforme.

Il y a également urgence à ordonner au DIRECCTE la transmission des documents et informations demandés.

C’est l’objet de la présente requête en référé.

1. **DISCUSSION**

L’article L. 521-1 du code de justice administrative dispose :

*« Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.*

*Lorsque la suspension est prononcée, il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision dans les meilleurs délais. La suspension prend fin au plus tard lorsqu'il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision».*

**A TITRE PRELIMINAIRE :**

**Sur la recevabilité des syndicats SUD et CGT**

* **EN DROIT**

Le Conseil d’Etat, au terme d’une jurisprudence ancienne et néanmoins constante qui puise à la source du principe hiérarchique, n’admet par la recevabilité des actions des Agents et partant, des Associations ou des Syndicats, qui défendent leurs intérêts collectifs, à contester les mesures d’organisation du service (CE, 11 Décembre 1903, Lot, page 780 ; Section 13 Janvier 1993, Syndicat National Autonome des Policiers en Civil, p. 13).

Au terme d’une jurisprudence tout aussi constante, ce principe connaît deux tempéraments qui sont d’une part, les mesures règlementaires qui sont de nature à léser les Agents dans leurs droits statutaires ou leurs prérogatives (CE 16 Décembre 1960, L’HERBIER, p. 707, Section 19 Octobre 1962, PRINCETEAU, p. 556) et d’autre part, celles qui sont de nature à affecter leurs conditions d’emploi et de travail (CE 4 Février 1983, Syndicat National CGC des Médecins de Médecine Préventive du Personnel des Hôpitaux, p. 42).

L’intérêt pour agir des organisations syndicales de fonctionnaires est apprécié au regard des intérêts qu’ils défendent, intérêts définis par leurs statuts.

* **EN L’ESPECE**

Les décisions attaquées provoquent des changements importants au niveau des conditions de travail de l’ensemble des agents de contrôle des Unités de Contrôle de Haute – Normandie et des secrétariats qui leur sont rattachés :

* Redécoupage de tous les secteurs de contrôle
* Modification de la ligne hiérarchique
* Répartition différente des charges de travail entre inspecteurs et contrôleurs du travail.
* Mutualisation des tâches de secrétariat, incluant la fonction de secrétaire du RUC ainsi que transformation vers le rôle d’assistante de contrôle

Cette modification en profondeur des conditions de travail des inspecteurs et contrôleurs du travail, a d’importantes conséquences tant pour les agents que pour les travailleurs et les entreprises.

Cette nouvelle organisation des services de l’Inspection du travail engendre des risques pour la santé mentale des agents concernés, ces risques ayant d’ailleurs été détectés dès l’origine du projet par le cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES dans son rapport en date du 18 avril 2014.

En vertu de ses statuts, l’objet du Syndicat SUD TRAVAIL est notamment de défendre les intérêts moraux, professionnels et économiques de ses membres ainsi que de **représenter et appuyer les agents des services de l’Inspection du travail auprès des directions de leur ministère, des pouvoirs publics, et des institutions qui les emploient.**

Le Syndicat CGT des Agents de la DIRECCTE 76 est habilité par ses statuts à ester en justice **pour toute question concernant les intérêts individuels et collectifs des personnels actifs et retraités de la DIRECCTE de Seine – Maritime.**

Il résulte des statuts des Organisations Syndicales SUD TRAVAIL et CGT des Agents de la DIRECCTE 76 que celles-ci ont donc intérêt à agir pour obtenir la suspension des décision attaquées qui créent une situation de danger pour la santé mentale des agents concernés liée à la modification des conditions d’emploi et de travail de ces derniers, et obtenir la consultation du CHSCT sur la mise en œuvre du projet, le CHSCT dont les missions sont de veiller à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des Agents , et de contribuer à l’amélioration de leurs conditions de travail.

Les instances des syndicats CGT des Agents de la DIRECCTE 76 et SUD TRAVAIL ont valablement délibéré pour introduire la présente action (pièces n°19 et 17).

**Sur la recevabilité du CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie**

Depuis la parution du Décret N° 2011-774 du 28 Juin 2011, le Comité d’Hygiène et de Sécurité de la DIRECCTE Haute Normandie a disparu pour laisser la place à un véritable CHSCT, dont les attributions sont similaires à celles existantes dans les entreprises de Droit Privé.

A ce titre, le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie bénéficie de la personnalité civile en application des principes généraux du Droit.

La Cour de Cassation considère que :

« *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 reconnue et protégée.*

*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’Etablissement, 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 »*.

(Cass. Soc. 17 Avril 1991 N° 89-17.993 ; 89-43.767 ; 89-43.770).

Le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie est un groupement pourvu d’une expression collective pour la défense d’intérêts licites, dignes d’être juridiquement reconnus et protégés, indépendamment du fait qu’il s’agisse d’une instance représentative constituée au sein d’un service d’une administration publique.

La circulaire d’application du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié par le Décret N° 2011-774 du 28 Juin 2011, **en date du 8 Août 2011**, précise que la finalité du dispositif mis en place est de rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique, de celui défini par le Code du Travail.

L’objectif poursuivi par les Décrets précités et par l’Accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 Novembre 2009 est de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d’améliorer les conditions de travail des Agents.

Cet objectif s’articule autour de trois axes, dont le premier concerne le renforcement et la valorisation des instances et acteurs opérationnels intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail, notamment les Comités d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, créés par l’article 10 de la Loi N° 2010-751 du 5 Juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique.

L’efficacité du dispositif mis en place ne peut, en pratique, être assurée qu’à la conditions de reconnaître aux CHSCT de la Fonction Publique la personnalité civile, seule à même de leur permettre d’agir en justice pour défendre les intérêts dont ils ont la charge et notamment, pour veiller efficacement à l’observation des prescriptions légales prises en matière de protection de la santé physique et mentale des Agents, de la Sécurité et en matière d’amélioration des conditions de travail (Article 47 du Décret N° 82-453 modifié).

**Compte tenu des missions et des attributions du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie, celui-ci a tout intérêt à agir pour obtenir la suspension des décisions attaquées et sa consultation sur les effets en termes de conditions de santé, de sécurité, de conditions de travail découlant de la mise en œuvre du projet *« Ministère fort »* en Haute – Normandie.**

Le **4 septembre 2014**, le CHSCT a valablement délibéré en séance afin de mandater trois de ses membres pour introduire la présence action en justice (pièce n°6).

Par courrier du **10 septembre 2014**, le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi indiquait que le CHSCT n’avait pas compétence pour agir devant le Tribunal Administratif (pièce n°61).

En l’absence de référence juridique sur l’absence de personnalité juridique du CHSCT, les membres du CHSCT ont sollicité du président du CHSCT, par courrier du 29 septembre, des éléments complémentaires (pièce n°62). A ce jour, le courrier du 29 septembre 2014 reste sans réponse.

Lors de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2014, les représentants du personnel ont voté une délibération confirmant notamment le mandat donné à trois de ces membres le 4 septembre 2014 (pièce n°7).

**Sur la recevabilité des trois membres du CHSCT signataires des courriers des 3 juillet et 13 novembre 2014**

Dans un arrêt en date du 15 Janvier 2013, la Cour de Cassation a considéré que l’auteur d’une demande de réunion du CHSCT, présentée conformément aux dispositions de l’article L.4614-10 du Code du Travail, était recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT (Cass. Soc. 15 Janvier 2013 N° 11-27.651).

Il s’agit là de la reconnaissance pour tout représentant du personnel d’agir en justice dès lors que l’attitude de l’employeur consiste à s’opposer à la mise en œuvre des pouvoirs propres détenus par les représentants du personnel.

En l’espèce, Mesdames XX et XX, ainsi que Monsieur XX, tous trois membres titulaires du CHSCT de la DIRECCTE disposent, en vertu des articles 69 et 70 du décret 82-453 modifié, du pouvoir propre de demander la tenue extraordinaire d’une réunion du CHSCT sur un ordre du jour précis.

Le refus de retenir les points demandés par les représentants du personnel, constitue une entrave aux pouvoirs propres de chacun des trois représentants du personnel au CHSCT (cf. article 69 du décret de 1982 modifié).

Il s’ensuit que chacun des trois représentants du personnel au CHSCT, auteurs des demandes des 3 juillet et 13 novembre 2014, est victime d’une entrave et subit un préjudice personnel distinct du préjudice collectif, qui justifie son intérêt à agir.

**A/ SUR L’URGENCE A SUSPENDRE LES EFFETS DES DECISIONS CONTESTEES**

* **EN DROIT**,

Le Conseil d’Etat a défini la notion d’urgence prise au sens de l’article L 521-1 du Code de justice administrative dans un arrêt de section *« Confédération nationale des radios libres »* en date du 19 janvier 2001.

Il a jugé dans un considérant de principe que :

*« La condition d’urgence à laquelle est subordonné le prononcé d’une mesure de suspension doit être regardée comme remplie lorsque la décision administrative contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu’il entend défendre (…) »* (CE, sect., 19 janvier 2001 : RFD adm. 2001, p.378).

Il appartient au juge des référés d’apprécier *in concreto* si les effets de la décision sur la situation du requérant ou, le cas échéant, des personnes concernées sont de nature à caractériser une urgence justifiant que l’exécution de la décision soit suspendue sans attendre le jugement de la requête au fond.

* **EN L’ESPECE**,

Lors de la réunion du CHSCT du 4 septembre 2014, les représentants du personnel ont indiqué au DIRECCTE avoir constaté que la mise en œuvre du projet exposait plusieurs catégories d’agents à une situation de risque grave pour leur santé compte tenu d’une poly-exposition à certains facteurs de risques listés dans le compte -rendu de la réunion.

L’état d’impréparation de la mise en œuvre de la nouvelle organisation au sein de la DIRECCTE de Haute – Normandie a donné lieu à de nombreuses difficultés dont certaines ont eu des conséquences directes sur les conditions de travail des agents.

Les membres du CHSCT ont été avisés de plusieurs situations d’agents en souffrance, certains étant retrouvés en pleurs par leurs collègues, d’autres faisant état de troubles du sommeil ou de crises de stress.

La situation est particulièrement critique concernant l’une des six unités de contrôle régionales, celle dénommée Rouen Sud.

Le **1er septembre 2014**, un conflit a éclaté entre un inspecteur du travail et le responsable d’unité de contrôle tout juste nommé. Ce dernier écrivait :

*« Ce que tu envisages est déloyal et de nature à mettre les assistants et contrôleurs dans une posture très inconfortable. Tout cela augure de relations très cordiales. Je saurai m’en souvenir »* (cf. compte rendu réunion CHSCT du 4/09/2014, Pièce n°4 – page 11).

Le **19 septembre 2014**, les représentants du personnel au CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie ont avisé le DIRECCTE de Haute Normandie d’une situation constatée de danger grave et imminent concernant l’ensemble des 16 agents de l’unité de contrôle Rouen Sud de l’unité territoriale de Seine Maritime (pièce n°21).

Par courriel du même jour, les membres du CHSCT ont demandé au Président du CHSCT de leur faire connaitre le nom du représentant de l’administration chargé de procéder à l’enquête immédiate (pièce n°22).

Ils ont également sollicité du DIRECCTE qu’il porte *« à la connaissance de l’ensemble des membres du CHSCT, l’ensemble des incidents dont la hiérarchie a connaissance, que ces incidents aient fait l’objet ou non, de la rédaction de fiche d’incident. Il apparait notamment qu’un incident aurait eu lieu hier avec un usager des renseignements à Rouen compte tenu de l’impossibilité, tant pour les collègues des renseignements que pour un agent du secrétariat de direction de l’UT d’informer l’usager sur le nom de l’agent de contrôle compétent ».*

Le dimanche **21 septembre 2014**, le président du CHSCT a indiqué qu’il refusait de procéder à l’enquête telle que prévue par le décret de 1982 modifié en cas de déclenchement d’une procédure d’alerte. Les requérants ont saisi le Juge des référés du Tribunal administratif de ROUEN afin d’obtenir la suspension de cette décision.

Après le dépôt de l’alerte Danger Grave et Imminent, les membres du CHSCT ont continué à constater des situations de souffrance au sein de l’UC Rouen Sud.

**Le 29 septembre**, ils avisaient le médecin de prévention de leurs constats concernant trois agents qui ont été retrouvés en pleurs les **26 et 29 septembre 2014** (pièce n°23).

**Le 2 octobre 2014**, un membre du CHSCT alertait le président de cette situation ainsi que d’une autre situation de souffrance constatée d’un agent au sein d’une autre unité de contrôle (pièce n°24).

Il demandait au président de présenter au CHSCT *« les mesures immédiates de prévention que vous ne manquerez pas de prendre »*.

Le **10 octobre 2014**, un membre du CHSCT a avisé le Président de ce qu’il avait constaté *« qu’un agent de contrôle de l’UC nord était en pleurs cet après-midi à la cité administrative de Rouen ».*

Il précisait à ce sujet : *« Cet agent m’a indiqué avoir pris rendez-vous chez son médecin traitant car les conditions de travail qu’il subissait n’étaient plus tolérables »* (pièce n°25).

Le **14 octobre 2014**, le président du CHSCT a répondu aux alertes des 2 et 10 octobre 2014.

Il ne conteste pas la réalité des cas de souffrance avérés connus des membres du CHSCT et précise que *« toutes ces situations qui ont été constatées par la hiérarchie ont fait l’objet d’une attention particulière de la part du DUT et des RUC en premier lieu »* (pièce n°26).

Il conclut son courrier dans les termes suivants :

*« Aucune situation de souffrance, qu’elle fasse l’objet d’une fiche de signalement ou non n’est laissée sans réaction ni réponse de la part la hiérarchie* (…).

*Les mesures de prévention dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme font l’objet d’un projet de plan de prévention régionale qui a été mis à l’ordre du jour de plusieurs CHSCT. »*

Le **16 octobre 2014**, 22 agents travaillant sur le site du Havre ont alerté le président du CHSCT des risques graves auxquels ils étaient exposés (pièce n°28).

Cette alerte concerne les problématiques d’organisation du travail, du manque d’effectif et des situations de surcharge de travail qu’elle induit ainsi que des conditions matérielles.

Les agents font état de :

*« Nos* ***conditions matérielles de travail*** *se sont nettement* ***dégradées****, puisque des dossiers sont stockés aléatoirement dans des cartons dans les couloirs, qu'il manque de place dans les bureaux, qu'il manque de mobilier, mais que le mobilier sera difficile à installer le jour où il arrivera…**Ce projet met en difficulté les agents qui savent qu'ils vont se trouver confronter à des problèmes d'espaces de travail encore amenuisés et dégradés. »*

Le **23 octobre 2014**, le DIRECCTE a répondu à chacun des agents signataires de la lettre collective d’alerte (pièce n°29) en prétendant que l’ensemble des points d’alertes aurait été traité par l’administration et que les risques seraient maitrisés.

Depuis plusieurs agents ont été en arrêt de travail sans qu’il soit possible d’exclure un lien avec la situation.

La DIRECCTE n’a pas transmis copie de son courrier aux membres du CHSCT.

Le **20 octobre 2014**, Madame XX, secrétaire à l’UC Rouen Nord, écrivait un courriel d’alerte adressé au président du CHSCT (pièce n°30) :

*« …le 28/02/2014, je réintègre un poste que je n’ai pas eu le temps d’apprendre pour subir un remaniement précipité des services IT qui fait que* ***les conditions de travail y sont inacceptables pour tous.***

*(…)*

*Ce manque d’outil indispensable nous bloque tous et nous fait perdre un temps fou quant au traitement : de distribution du courrier, de la BAL institutionnelle, des appels téléphoniques, des prises de rendez-vous…*

*Ça fait beaucoup !* ***Le travail ne peut être assuré correctement dans de telles conditions.***

***Un agent à temps plein passe plus de temps sur son lieu de travail qu’à son domicile. Si j’arrive à résister aujourd’hui, c’est parce que je suis encore à mi-temps thérapeutique****. Vous comprendrez mon appréhension à reprendre mon activité à temps plein le moment venu. Je préfère ne pas y penser.*

*…..Je tiens à vous révéler également que nombreux sont les collègues qui vivent un mal-être au travail, suivent des traitements antidépresseurs et anxiolytiques, et ne souhaitent l’exprimer soit par pudeur, soit par manque de temps, ou pensant que c’est peut-être inutile (ces derniers n’ont peut-être pas tort ?), ou autre… Les arrêts de travail se multiplient dans les services : êtes-vous au courant ? ».*

Le **3 novembre 2014**, une assistante de secrétariat de l’unité de contrôle ROUEN SUD, Madame XX, a repris son poste après un arrêt de travail courant depuis le 1er octobre 2014, date à laquelle elle a quitté précipitamment son poste de travail.

Elle a fait l’objet de restrictions à la reprise de la part du médecin de prévention afin que son bureau soit maintenu au sein du 1er étage et non déplacé au 3ème étage contre sa volonté comme prévu par l’administration.

Deux agents situés au 3e étage se sont vus affectés auprès de Madame XX, en sa qualité d’agent de secrétariat, alors que celle-ci travaille au 1er étage.

L’un des inspecteurs concerné par cette mesure, Monsieur XX, s’est ouvert des difficultés engendrées par cette nouvelle organisation dès le lendemain auprès de sa hiérarchie, rappelant par la même occasion *« les nombreux épisodes ayant déjà fortement perturbés le service et ses agents »* et la dégradation inévitable des conditions de travail des agents de l’UC Rouen Sud du fait de la nouvelle organisation de travail mise en place. Monsieur XX évoque une ***« décision inadaptée, générant instabilité, inquiétudes, épuisement voire souffrance »*** (pièce n°31).

Le **14 novembre 2014**, M. XX, Membre du CHSCT a prévenu le président du CHSCT de l’évolution de la situation au sein de l’UC Rouen SUD (pièce n°32) indiquant notamment que *« la situation…reste très préoccupante. L’absence de mise en œuvre à ce jour de mesures de prévention laisse l’ensemble des collègues de l’unité de contrôle exposé à une situation de risque grave. ».*

Il a précisé les éléments qui caractérisent une dégradation très importante des conditions de travail des trois agents ainsi que la nature exacte des risques induits par cette nouvelle décision qui s’avère pathogène et pas seulement pour les trois agents directement concernés.

Il a constaté que la mise en œuvre de cette *« mesure expérimentale »* n’avait fait l’objet d’aucun échange en amont avec les membres du CHSCT, ni donné lieu à l’assentiment du médecin de prévention, que cette expérimentation n’a donné lieu à aucune évaluation des risques retranscrite dans le document unique.

Il a précisé qu’il existait des altercations entre agents de secrétariats et que des insultes auraient été proférées publiquement au sein du secrétariat de l’UC du 1er étage contre un agent du 3ème étage.

Le **17 novembre 2014**, le Médecin du Travail, le Dr XX, préconisait au président du CHSCT la réalisation d’une étude ergonomique générale de l’implantation des agents (pièce n°34).

Le président n’a a priori pas répondu à cette proposition du médecin de prévention.

Le **4 décembre 2014**, le Tribunal administratif de Rouen a rendu une ordonnance suspendant le refus du DIRECCTE du 21 septembre 2014 de réaliser l’enquête à la suite de l’alerte de danger grave et imminent Rouen Sud et ordonné sa réalisation sous 8 jours (pièce n°42).

Lors de la réunion du CHSCT du **10 décembre 2014**, le président du CHSCT a indiqué qu’il ne pourrait pas répondre à l’ensemble des questions compte tenu notamment de l’absence de la Secrétaire Générale de la DIRECCTE en arrêt maladie.

Il a procédé à la lecture d’un courriel émanant de cette dernière indiquant qu’elle *« est nerveusement très fatiguée »*, que la charge de travail du secrétariat général s’est particulièrement accrue à cause du dialogue de gestion, de la préparation des élections et les problèmes liés au nouveau système de paye.

Elle indique qu’elle aurait pu *« assumer cette charge dans des conditions normales si les réponses à apporter aux multiples sollicitations émanant des organisations syndicales n’avaient pas été si chronophages. Cela n’a pas été le cas et leur multiplication depuis le CHSCT du 4 septembre dernier ne semble pas devoir s’arrêter ».*

Concernant la mise à jour du Document unique d’évaluation des risques, le président a fait lecture d’un document (pièce n°49) indiquant notamment que la mise à jour était prévue pour le 2nd semestre 2015 concernant la cité administrative de Rouen et au 2nd semestre 2016 pour le siège de la DIRECCTE.

Concernant les mesures urgentes qu’il convient de prendre relatives aux situations les plus pathogènes, aucun engagement n’a été pris par le président qui reste en grande partie dans une situation de déni.

Dans le département de l’Eure, la question de l’équilibre de la charge de travail en lien avec le découpage des nouvelles sections a été l’occasion de situations de malaise pour plusieurs agents auxquels la direction a répondu de manière inappropriée.

Une inspectrice, Madame XX, faisait état de son désarroi en remplissant le 30 juin 2014 sa demande d’affectation sur l’une des nouvelles sections (pièce n°37) conformément à la note de service du DIRECCTE du 16 juin 2014.

Le **9 juillet 2014**, la Responsable de l’Unité Territoriale vient lui remettre un courrier du DIRECCTE (Pièce n°38) considérant que ses écrits constituent des menaces, que le document sera placé dans son dossier administratif.

En outre, la réponse du DIRECCTE laisse entendre qu’il saisit l’administration centrale en vue de la mise en œuvre de sanctions disciplinaires.

La Responsable de l’Unité Territoriale précisera à Madame XX qu’elle n’est pas d’accord avec le contenu du courrier du DIRECCTE mais qu’elle n’a pu agir pour en modifier la teneur.

Après avoir pris connaissance du courrier, Madame XX déclare *« c’est parfait, je dis que je ne vais pas bien, Monsieur X ouvre la fenêtre »*.

L’agent est abattue par la réponse à son cri d’alerte et sera arrêtée 10 jours par son médecin traitant pour tenter de prendre du recul sur la situation professionnelle vécue.

Concernant les rapports entre collègues dans une organisation du travail qui dysfonctionne comme actuellement, le rapport remis au CHSCT Ministériel soulignait que :

*« Le risque encouru dans une organisation qui n’a plus les bases communes du travail, c’est que l’accusation personnelle s’installe comme un mode de fonctionnement. On tourne facilement à la discussion sur les personnalités faute de mettre en commun les difficultés auxquelles on se heurte »* (pièce n°43, page 52).

Cette situation, existante notamment au sein de l’UC Rouen Sud, amène à des logiques qui poussent à l’exclusion de certains collègues du collectif de travail.

En l’absence de solution de mobilité existante permettant de répondre rapidement à la demande des collègues qui souhaitent occuper un autre poste, la situation peut se transformer en véritable calvaire avec à la clef des risques de violence contre les autres ou contre soit même.

Il faut souligner que le risque suicidaire ne peut être écarté dans la présente situation.

Il ne s’agit pas là d’hypothèse farfelue mais d’une crainte avérée compte tenu d’évènements récents dont le suicide de deux inspecteurs du travail.

La DIRECCTE de Haute Normandie n’est pas à l’abri d’une telle situation.

Courant juin 2014, à la suite d’une réunion de présentation de la réorganisation des sections d’inspection et des secrétariats à Rouen, un agent de secrétariat, M XX a tenté de se défenestrer et a été ceinturé par le responsable de l’unité territoriale, M. XX.

Lors de la réunion, cet agent avait évoqué des difficultés d’ordre professionnel.

Dans un autre domaine, la fatigue chronique liée à l’exercice d’une activité professionnelle dans une ambiance délétère augmente considérablement les risques routiers, sachant que l’ensemble des agents de contrôle sont itinérants et peuvent être amenés à participer à des contrôles, y compris nocturnes.

Là encore, l’accident de la circulation de M. XX du 4 décembre, ce dernier s’étant endormi au volant de son véhicule, démontre qu’il s’agit d’un risque sérieux à prendre en compte, ce qui n’est pas le cas aujourd’hui.

Les situations de fatigues chroniques se font désormais sentir de manières plus importantes. M. XX, inspecteur du travail à l’UC Nord alerte ainsi sa hiérarchie :

*« Ma charge de travail devient de plus en plus importante, 2 accidents du travail mortels en 1 semaine. Cette situation provoque des insomnies qui engendre des problèmes de concentration et qui ne me permet plus d’être aussi efficace au travail. Je perds de plus en plus confiance en moi. J’ai de plus en plus d’appréhension lors de mes contrôles. Je n’arrive plus à suivre correctement mes dossiers. Ceux-ci s’accumulent, j’ai l’impression d’être dans une impasse. »* (pièce n°35)

Un autre inspecteur du travail, M XX, basé à Dieppe et opérant un intérim sur Le Havre indique que :

*« la fragilisation face à la surcharge de travail due aux intérims à rallonge et, surtout, les temps de trajet, engendrent une anxiété affectant la qualité de mon travail et mon sommeil. Les inquiétudes soulevées par l'organisation prochaine du contrôle des entreprises de transport en réseau contre l'expression des agents et sans justification juridique ou pratique amplifient ce malaise et me font craindre un fossé dévastateur entre la Direction et les agents plus proches du terrain, ou en tout cas des changements d'organisation intempestifs, contradictoires et soudains. »* (pièce n°36)

**Les décisions dont la suspension est sollicitée préjudicient gravement et immédiatement à la santé et à la sécurité de l’ensemble des agents des services de l’Inspection du travail de la région Haute – Normandie impactés par le projet de réforme.**

On se réfèrera, pour une analyse plus complète des risques encourus pour chaque catégorie d’agent impacté par la mise en œuvre, au paragraphe relatif aux moyens propres à créer un doute sérieux sur la légalité des décisions (B-2-les risques graves sur la santé des agents).

En l’absence de la consultation du CHSCT sur la mise en œuvre du projet de réforme *« Ministère fort »,* consultation qui nécessite au préalable une véritable évaluation des risques psychosociaux liés à la transformation de l’organisation du travail, aucune mesure de prévention efficace ne peut être prise pour éviter la réalisation des risques psycho sociaux encourus par ces agents.

Corollairement, ces décisions préjudicient nécessairement aux intérêts collectifs défendus par les syndicats SUD TRAVAIL et CGT des Agents de la DIRECCTE 76 en vertu de leurs statuts, qui consistent à protéger et défendre les intérêts des agents des services de l’inspection du travail de Seine – Maritime.

Ces décisions, et plus particulièrement la décision de refus de suspendre la mise en place de la nouvelle organisation et d’informer et consulter le CHSCT sur ce point, font obstacle à l’accomplissement de ses missions par le CHSCT et **entravent son bon fonctionnement.**

C’est pourquoi, la suspension sollicitée revêt un caractère d’urgence.

**B/ SUR LES MOYENS PROPRES A CREER UN DOUTE SERIEUX SUR LA LEGALITE DES DECISIONS ATTAQUEES**

Les décisions dont la suspension est sollicitée ont été prises au terme d’une procédure irrégulière, en méconnaissance des dispositions de l’article 57 du décret de 1982 modifié. Elles ont un impact direct sur la santé et la sécurité des agents de l’ensemble des unités de contrôle de la région Haute – Normandie.

**1 – L’illégalité des décisions attaquées en l’absence d’information suffisante du CHSCT et de consultation de celui-ci sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail issue du projet de réforme *« Ministère fort »***

* **EN DROIT**

Comme dans toute administration d’Etat, un **Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT) existe au sein de la DIRECCTE Haute Normandie.

En vertu de l’article 16 de la loi n°84-16 modifiée du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’État, ce comité a pour mission :

*« de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l’amélioration des conditions de travail et de veiller à l’observation des prescription légales en ces matières (…) Un décret en Conseil d’État fixe les modalités d’application du présent article »*

Pris en application de ce texte, l’article 57 du décret n°82-453 modifié précise que le CHSCT est consulté :

*« 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 productivités liées ou non à la rémunération du travail. »*

**Un projet important** est un projet qui introduit un changement définitif dans l’organisation et agit sur les conditions de vie des salariés.

L’importance du projet est déterminée essentiellement par ses incidences sur les conditions d’hygiène, de sécurité et les conditions de travail.

Ces incidences peuvent concerner :

* Des caractéristiques des postes de travail : rythme et cadence, **charge de travail,** fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc…
* L’environnement du poste de travail ;
* L’organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualification etc…

Ainsi le CHSCT doit être consulté en cas d’introduction de nouvelles productions, de nouvelles techniques ou de nouveaux procédés de travail, ou encore de modifications de l’organisation du travail (horaires, création ou suppression de service, réorganisation de postes de travail).

Concernant les modifications d’organisation du travail dans le secteur tertiaire, la Cour de cassation considère que la mise en œuvre d’entretien d’évaluation constitue un projet important devant être précédé de la consultation du CHSCT dès lors *« que ces évaluations devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. »* (Cass. Soc. 28 novembre 2007 n° 06-21.964)

* **EN L’ESPECE**

Il ressort des visas des décisions attaquées que le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie n’a pas été consulté préalablement à la mise en œuvre du projet et à la parution des décisions attaquées, **en méconnaissance de l’article 16 de la loi n°84-16 du 11janvier 1984 et de l’article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 dans la rédaction issue du décret 2011-774 du 28 juin 2011**.

Au sein du Ministère du Travail existe un CHSCT Ministériel et des CHSCT locaux. Concernant la Haute Normandie, le CHSCT local, présidé par le DIRECCTE, couvre l’ensemble du périmètre de la Haute Normandie.

Dès juillet 2013, le projet de « Ministère fort », dont est issu le décret n°2014-359 du 20 mars 2014 et les décisions attaqués, a été présenté au Comité Technique Ministériel dont les missions sont différentes et ne sauraient être assimilées à celles dont le CHSCT Ministériel et le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie sont investis.

Un projet d’instruction ministérielle relatif à la mise en œuvre de cette réforme était inscrit à l’ordre du jour de la réunion du CTM du 28 octobre 2013.

Dans cette perspective, 4 organisations syndicales ont demandé, par un courrier du 17 octobre 2013, **que le CHSCT ministériel soit préalablement consulté.**

L’instruction ministérielle était cependant adressée dans les services, dès le 29 octobre 2013, soit le lendemain de la réunion du CTM et ce, **sans consultation du CHSCT ministériel.**

Il faudra attendre le 21 novembre 2013 pour que le CHSCT Ministériel soit convoqué sur l’ordre du jour suivant *« Information sur le projet d’instruction « Pour un ministère plus fort » et définition d’une méthode de travail ».*

Une expertise a alors été votée et confiée au cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES,laquelle a été menée à partir du 10 février 2014.

Ce rapport a donné lieu à une restitution lors de la réunion du CHSCT Ministériel du 29 avril 2014.

Au niveau régional, le premier échange en CHSCT remonte à la réunion du 9 décembre 2013**, réunion au cours de laquelle la secrétaire général de la DIRECCTE a confirmé que le CHSCT serait consulté sur le projet régional avant que celui-ci ne soit remonté pour validation à la Direction Général du Travail** (pièce n°54, page 2).

Pourtant, il ressort tant de l’ordre du jour que du procès-verbal de la séance du CHSCT du 10 janvier 2014 (pièces n°55 et 56), que la consultation du CHSCT n’a pas été inscrite à l’ordre du jour, celui-ci faisant état d’une *« information sur le projet de schéma régional »* et que le président du CHSCT n’a pas demandé l’avis de l’instance sur le projet.

De plus, le projet de schéma régional adressé aux membres du CHSCT pour la réunion de janvier 2014, ne sera pas le projet discuté en séance, ni même le projet remonté à la DGT dont le CHSCT n’a d’ailleurs jamais eu copie avant sa transmission à la DGT.

Après la parution du Décret du 20 mars 2014 et la restitution du rapport d’expertise national, un CHSCT a été convoqué par le DIRECCTE de Haute Normandie pour le 5 juin 2014, dont l’ordre du jour (pièce n°58) comportait deux points en lien avec le projet :

* Mise en œuvre régionale du Plan d’action National (Ministère Fort)
* Retour CHSCT Ministériel (rapport d’expertise)

Il ressort de l’ordre du jour que le président du CHSCT n’entendait pas consulter l’instance.

Pourtant l’obligation de consulter les CHSCT a été rappelée par les Inspecteurs Santé Sécurité au Travail (ISST) par courrier du 14 mai 2014 (pièce n°57) précisant :

« *Le « projet Ministère Fort » porté par les directions du ministère est manifestement de nature à modifier substantiellement l’organisation du travail dans les DIRECCTE et les UT, il entre donc dans la catégorie des projets d’aménagement importants visés par l’article 57 du décret du 28 mai 1982 précité. »*

Postérieurement, le président du CHSCT a indiqué oralement, lors de la réunion du 4 septembre 2014 (pièce n° 4, page 2) qu’il entendait consulter le CHSCT lors de cette réunion du 5 juin 2014 à laquelle les représentants du personnel ne se sont pas présentés.

A cette période, les projets d’organisations relatifs à l’intérim ainsi qu’au contrôle des établissements de plus de 50 salariés non assurés par les contrôleurs du travail n’ont été transmis ni au CHSCT, ni aux représentants du personnel au Comité Technique Régional.

Ces projets, qui constituent à eux seuls des **projets importants modifiant les conditions de travail,** et sont de la compétence propre du DIRECCTE, ont été élaborés postérieurement au 5 juin, et transmis que le 28 août 2014.

**Le CHSCT n’aurait donc pas pu être valablement consulté sur l’ensemble des conséquences du projet en date du 5 juin 2014.**

Compte tenu des interrogations sur l’ordre du jour de la réunion, qui ne permettait pas de savoir si le DIRECCTE entendait consulter pour avis le CHSCT, au titre de l’article 57 du décret 82-453, et de l’absence de nombreux éléments indispensables pour que les membres du CHSCT puisse émettre un avis éclairé, les élus CHSCT désignés par les organisations syndicales CGT et SUD TRAVAIL ont indiqué par courrier transmis en amont de la réunion programmée le 5 juin 2014 au DIRECCTE leur décision de ne pas siéger (pièce n°8) tout en exigeant :

*« La tenue d’une réunion du CHSCT spécifique sur la mise en œuvre du projet ministère fort en région et sur le rapport de l’expertise demandée par le CHSCT ministériel, lors de laquelle, vous serez en mesure de nous présenter:*

* *la mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) en ce qu’elle aborde les modifications de la charge de travail des agents de contrôle et des secrétariats, les risques professionnels liés aux nouvelles fonctions prévues par le projet ministère fort (RUC, agents de contrôle travail illégal), les incidences du projet « ministère fort » sur le projet « Concorde » etc…*
* *un plan d’action défini et proposé à l’issue de l’évaluation des risques professionnels au niveau régional et que vous ne vous contentiez pas de nous transmettre le plan de prévention établi par le ministère qui, au passage, ne répond pas aux constats du rapport d’expertise demandé par le CHSCT ministériel.*
* *une information plus précise qu’une « première esquisse » sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme (notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section), sur l’organisation des intérims pendant la période « transitoire » (décennale) et ce, à quelques semaines de son entrée en vigueur. »*

Dans le même courrier, les élus demandaient au DIRECCTE de suspendre la mise en œuvre du projet jusqu’à la fin du processus de consultation du CHSCT Régional en précisant qu’à défaut d’engager un véritable processus de consultation, ils seraient dans l’obligation de saisir le tribunal administratif en la forme des référés.

Le DIRECCTE n’a pas répondu à ce courrier, ni même cherché à prendre contact avec eux pour discuter du litige.

Ainsi, après avoir constaté l’absence de quorum pour la réunion du 5 juin 2014, le DIRECCTE a pris la décision, le 6 juin 2014, d’envoyer une nouvelle convocation pour le 19 juin 2014, l’ordre du jour étant inchangé (pièce n°59).

Compte tenu de l’absence de toute réponse et des documents demandés, les membres du CHSCT ont informé le DIRECCTE, le 18 juin 2014, de ce qu’ils ne seraient pas présents à la réunion du 19 juin 2014 (pièce n°9).

Compte tenu de l’absence de transmission des éléments demandés et de l’absence d’engagement sur la tenue de la réunion du CHSCT sur les points demandés par les représentants du personnel, les trois membres demandeurs à la présente procédure ont par courrier du 3 juillet 2014 (pièce n°10) sollicité une réunion extraordinaire du CHSCT conformément aux dispositions de l’article 69 du décret 82-453 modifié qui prévoit la tenue d’un CHSCT *« dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentants ».*

Ce courrier précisait l’ordre du jour souhaité par les élus, à savoir :

* *« La présentation de la mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) en ce qu’elle aborde notamment les modifications des conditions de travail des agents de contrôle et des secrétariats, les risques professionnels liés aux nouvelles fonctions prévues par le projet ministère fort (RUC, agents de contrôle travail illégal), conformément aux dispositions de l’article 3 du décret 82-453 modifié et de l’alinéa 2 de l’article R.4121-2 du Code du travail*
* *La présentation du bilan annuel 2013 et du programme de prévention 2014 prévus à l’article 61 du décret 82-453 modifié*
* *La consultation du CHSCT sur la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels auxquels sont exposés les agents de la DIRECCTE, prévue à l’article 15-1 du décret 82-453 modifié*
* *La transmission du dernier rapport d’activité du médecin de prévention prévue aux articles 28 et 63 du décret 82-453 modifié*
* *La présentation d’un véritable plan d’action défini à l’issue de l’évaluation des risques professionnels au niveau régional concernant la mise en œuvre du projet.*
* *Une information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme (notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section), sur l’organisation des intérims pendant la période « transitoire »,*
* *La consultation du CHSCT sur les effets en termes de conditions de santé, de sécurité, de conditions de travail découlant de la mise en œuvre du projet Ministère Fort en Haute Normandie, conformément aux dispositions de l’article 57 du décret 82-453 modifié.*
* *Le vote d’une délibération mandatant, le cas échéant, plusieurs membres du CHSCT en vue d’introduire une éventuelle procédure devant le Tribunal Administratif de Rouen. »*

Par courrier du 30 juillet 2014 (pièce n°11), le DIRECCTE de Haute Normandie a convoqué une réunion extraordinaire du CHSCT en date du 4 septembre 2014.

Force est de constater que l’ordre du jour de cette réunion diffère sensiblement de la demande des représentants du personnel alors qu’en vertu des dispositions de l’article 70 du décret 82-453, le président du CHSCT se devait d’inscrire à l’ordre du jour les points demandés par les représentants du personnel.

L’ordre du jour ne prévoyait aucune consultation du CHSCT sur les différents aspects de mise en œuvre de la réforme Ministère Fort au niveau régional, les termes employés dans l’ordre du jour pour les points se reportant au projet étant libellés comme suit : *« mise à jour du DUER », « fiches de risques professionnelles », « sections d’inspection, unité de contrôle, intérims »*

En outre, la date de cette réunion qui intervenait trois mois après la première demande des représentants du personnel et deux mois après le courrier du 3 juillet 2014 était en contradiction avec l’article 2 du règlement intérieur du CHSCT (pièce n°20) prévoyant que le CHSCT doit être réuni dans le délai maximum d’un mois après la demande.

Par courrier du 27 août 2014 (pièce n°12), les représentants du personnel au CHSCT constataient qu’un certain nombre des points demandés n’étaient pas à l’ordre du jour et demandaient au Président de leur préciser s’il entendait consulter les représentants du personnel sur les points à l’ordre du jour, ou simplement les en informer.

**Le 26 août 2014, le DIRECCTE annonçait à l’ensemble des agents la décision de reporter la mise en œuvre du projet du 1er au 15 septembre 2014 (pièce 14).**

Le 28 août 2014, soit une semaine avant la réunion du 4 septembre 2014, les représentants du personnel recevaient par courriel les documents suivants :

* Projet d’arrêté relatif à la localisation et à la délimitation des UC et des sections ;
* Projet de décision relative à la nomination des RUC et à l’affectation des agents de contrôle ;
* Projet de décision relative à l’organisation de l’intérim des agents de contrôle.

Le 2 septembre 2014, l’administration faisait parvenir des éléments chiffrés incomplets, sur le nombre d’établissements et de salariés pour chacune des nouvelles sections devant être créées en date du 15 septembre 2014.

On notera que le président du CHSCT n’a pas respecté les dispositions de l’article 3 du règlement intérieur prévoyant la transmission des documents au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Le 4 septembre 2014 matin, l’administration transmettait aux représentants du personnel un courrier du président du CHSCT, daté du 3 septembre 2014.

Il ressort de ce courrier que le président confirme que le secrétaire du CHSCT a été consulté postérieurement à l’envoi de l’ordre du jour de la réunion du 4 septembre, que **le président n’entend pas consulter le CHSCT mais simplement l’informer tout en précisant qu’il ne s’opposerait pas à un vote des représentants du personnel** (pièce n°13)**.**

Par ailleurs, il précise avoir envoyé aux représentants du personnel l’ensemble des éléments dont dispose la DIRECCTE.

C’est dans ces conditions que s’est déroulée la réunion extraordinaire du 4 septembre 2014.

Malgré les nombreuses irrégularités, tant dans le libellé des points à l’ordre du jour, que la date tardive de la réunion, l’absence d’une partie des documents obligatoires et la transmission tardive de certains éléments, les représentants du personnel ont choisi de siéger afin de tenter d’obtenir des réponses à leurs nombreuses questions.

Compte tenu de l’absence d’engagement de l’administration sur la date à laquelle le projet de compte rendu pourrait être disponible, les représentants du personnel ont établi un compte rendu des débats, à titre syndical, basé sur les nombreuses notes prises en séance (pièce n°4).

**Il ressort des débats en séance que le président du CHSCT a confirmé son refus de consulter le CHSCT sur les différents aspects de la mise en œuvre régional du projet Ministère Fort.**

En outre, le président du CHSCT n’a pas été en mesure de répondre à de nombreuses questions des représentants du personnel sur les sujets relatifs à la modification des conditions de travail de différentes catégories d’agents touchés par la réforme.

A l’issue des échanges, les représentants du personnel ont soumis une délibération, lue en séance et ont demandé au président du CHSCT de bien vouloir la soumettre au vote.

Compte tenu du refus du président de mettre cette délibération au vote, les représentants du personnel ont soumis au vote la délibération (pièce n°6) qui a été adoptée par 3 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Cette délibération fait état de l’ensemble des irrégularités dont le refus du président du CHSCT de consulter le CHSCT mais aussi des risques pour la santé des agents.

Le 5 septembre 2014, les organisations syndicales requérantes ont informé, par voie de tract, l’ensemble des agents de la DIRECCTE de Haute Normandie, du déroulement de la réunion du 4 septembre et de la délibération votée.

Dans cette même période, et avant même la tenue de la réunion du CHSCT du 4 septembre 2014, on peut constater un début de mise en œuvre du projet comme le montre la diffusion de plusieurs notes de services.

On peut notamment citer la diffusion de la note du 16 juin 2014 (pièce n°64) sur le positionnement des agents de contrôle et des secrétaires dans les nouvelles sections des UC ainsi que celle du 18 juillet 2014 (pièce n°65) affectant les agents sur les futurs sections d’inspection.

Ce début de mise en œuvre à partir du mois de mai 2014 n’est pas contesté par la DIRECCTE. On pourrait utilement se reporter au mémoire produit par la DIRECCTE lors du référé mesures utiles (Pièce n°63, pages 7).

Or, ainsi qu’il a été précédemment énoncé, les décisions attaquées ont, compte tenu de leur objet même un impact sur les conditions de travail des agents de contrôle et des secrétariats qui leurs sont rattachés, soit près de 110 agents au total pour la Haute Normandie.

Au vu de l’ensemble de ces éléments, les décisions attaquées constituent bien *« un projet d’aménagement important (des services)* ***modifiants les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail****»* au sens de la loi n°84-16 et de son décret d’application précités.

Il emporte par ailleurs toujours au sens des textes précités une ***« transformation importante des postes de travail »*** elle-même liée à la mise en œuvre de la nouvelle organisation et va imposer de nouvelles sujétions.

En pareille hypothèse, le Conseil d’État n’hésite pas à censurer un acte de portée réglementaire qui n’a pas été précédé de la consultation du CHSCT (CE Section 17 mars 1997, Fédération nationale de l’énergie CGT, req.n°149547).

De ce premier chef, les décisions attaquées encourent une censure certaine, objet de la procédure au fond

**2 – Les décisions attaquées font peser une situation de risque grave sur la santé des agents concernés, sans qu’aucune mesure de prévention efficace n’ait été prise**

* **EN DROIT**,

La protection de la santé a un fondement constitutionnel : *«La protection  de la santé est garantie à tous»*, selon le Préambule de la Constitution de 1946.

Dans l’usage qu’il fait de son pouvoir d’organisation des services, l’employeur privé ou public doit ainsi intégrer l’obligation qui lui est parallèlement faite d’assurer la protection de la santé des salariés.

C’est ce que confirme la directive n° 89-391 du 12 juin 1989, aux termes de laquelle *«l’employeur est obligé d’assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail»*.

Il restait néanmoins à préciser si l’employeur était simplement tenu de prendre en compte ces objectifs de santé/sécurité, dans une articulation tendant seulement à les combiner et à les concilier avec les objectifs qu’il poursuit comme chef d’entreprise – ce qui caractériserait une simple obligation de moyens –, ou si ces objectifs devaient au contraire l’emporter sur les objectifs d’efficacité entrepreneuriale.

Le préambule de la directive précitée donnait déjà une indication forte en précisant que *«l’amélioration de la sécurité, de l’hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique »*.

Sa transposition en droit interne par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, désormais reproduite aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, a permis de poursuivre progressivement dans la voie de la reconnaissance de l’importance de l’obligation de prévention de l’employeur avec les arrêts *«Amiante»*, qui ont établi sa nature d’obligation de sécurité de résultat *(Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389).*

Après que la Cour de cassation a également souligné que l’employeur doit assurer *« l’effectivité»* de l’obligation de sécurité de résultat *(Cass. soc.,  28 févr. 2006, n° 05-41.555)*, des conséquences, plus nettes encore, en ont été tirées par l’arrêt *« Snecma»*.

Ayant rappelé *« que l’employeur est tenu, à l’égard de son personnel, d’une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs »*, la Cour complète l’édifice patiemment construit depuis les arrêts du 28 février 2002 en ajoutant *« 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 principe dégagé par la Haute Juridiction est donc celui d’une interdiction – le terme est fort – faite à l’employeur de prendre des mesures susceptibles de contrevenir à son obligation de sécurité de résultat.

Comme a pu le confirmer le Haut Conseiller Bailly (pièce 53, page 8)la véritable portée de cet arrêt tient donc à ce que l’obligation de sécurité de résultat trouve sa *«conséquence nécessaire»* dans l’interdiction de principe qui lui est faite de prendre toute mesure de nature à compromettre la santé ou la sécurité des salariés.

Par son caractère radical, ce principe d’interdiction peut et doit dès lors être regardé comme l’expression directe du primat accordé à la santé et à la sécurité des travailleurs sur toute autre considération d’efficience industrielle, économique ou financière. Il fonde le recours au juge auquel il sera demandé d’user de ses pouvoirs et de prendre les décisions qui s’avéreront nécessaires pour en assurer le respect.

Avec l’arrêt *« Snecma »*, la Haute Juridiction admet en effet que la prohibition faite à l’employeur de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail portant atteinte à la santé ou à la sécurité du personnel puisse limiter l’exercice de son pouvoir de direction, cette prohibition n’excédant pas, toutefois, les pouvoirs du juge dès lors que celui-ci a caractérisé la nature et l’étendue des risques que les mesures envisagées par l’employeur font courir pour la santé et à la sécurité des salariés.

Autrement dit, pour empêcher la transgression de *« l’interdit »* découlant de l’identification d’un risque caractérisé / avéré de compromettre la santé ou la sécurité, le juge doit pouvoir, selon les circonstances et la nature des décisions en cause, aussi bien prononcer la suspension que, le cas échéant, l’annulation d’une nouvelle organisation du travail, ou encore faire précisément interdiction à l’employeur de la mettre en œuvre, éventuellement sous astreinte, expression la plus directe de ce même *« interdit »* dont le principe est posé par l’arrêt Snecma.

Ainsi, loin d’offrir au juge un pouvoir discrétionnaire et sans limites, la mise en œuvre de ce principe d’interdiction lui impose au contraire de rechercher une exacte adéquation de la mesure à prendre au regard de l’origine, de la nature et de l’étendue de l’atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs dont le risque aura été identifié, seules les mesures nécessaires à la prévention de cette atteinte pouvant limiter le pouvoir de l’employeur d’organiser son entreprise.

La caractérisation du risque conditionne donc et encadre, tout à la fois, l’ingérence du juge dans l’exercice du pouvoir de direction de l’employeur.

C’est la logique qui a conduit la Cour d’Appel de Paris a suspendre le plan de réorganisation de la FNAC compte tenu de l’absence d’évaluation précise des risques et notamment de la charge de travail des directeurs (pièce n°52).

Il apparait pour sa part que le Conseil d’Etat n’a pas encore été saisi concernant la suspension d’une réorganisation pathogène dans la fonction publique.

Pour Yves Struillou, Conseiller d’Etat et actuel Directeur Général du Travail, plusieurs facteurs expliquent la faiblesse de la culture de la prévention dans la fonction publique et par conséquent le nombre de litige porté devant les juridictions administratives.

En premier lieu, il fait état d’un *« mauvais départ »* en 1982, « le décret du 28 mai 1982 instituait « *des comités d’hygiène et de sécurité »* dans la fonction publique alors que la loi du 23 décembre 1982 mettait en place *« les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail »(CHSCT) dans le secteur privé. La distinction ainsi faite n’a pas été qu’une nuance.»*

Il précise encore *qu’à «  la différence du CHSCT dont la montée en puissance comme acteur de la prévention a marqué la dernière décennie, les CHS « publics » ont eu bien du mal à se positionner face aux risques dits émergents que sont les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS)*[[1]](#footnote-1)*.*

Depuis la parution du décret 2011-774 du 29 juin 2011, les CHS de la fonction publique ont disparu pour laisser la place à de véritables CHSCT.

A quelques exceptions ou adaptations près, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, rend applicables aux fonctionnaires d’État les dispositions de la partie IV du code du travail consacrées à la santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, toutes les directives européennes en matière de santé et sécurité au travail, transposées puis codifiées dans ladite partie, s’appliquent sans distinction aux travailleurs des secteurs public et privé. A commencer par la directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989, fixant les principes généraux de prévention, dont les seules exclusions du champ d’application visent les activités des forces armées, de la police, ou certaines activités spécifiques de la protection civile qui s’y opposent de manière contraignante.

Enfin, dernière pierre à l’édifice, l’accord le 20 novembre 2009 sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique, poursuit ce processus d’unification.

Dès lors, il ne fait aucun doute que le Conseil d’Etat arriverait aux mêmes solutions que la Cour de Cassation, l’ensemble des règles de droits concernant la protection de la santé des salariés ayant conduit à l’arrêt SNECMA étant applicable à la fonction publique.

* **EN L’ESPECE**,

Il convient tout d’abord de définir la notion de risque avant de s’attacher à caractériser en l’espèce les risques pesant sur les agents de la DIRECCTE de Haute- Normandie du fait de la mise en place du projet *« Ministère Fort ».*

La notion de risque

Le risque se définit dans le langage courant comme un *« péril dans lequel entre l’idée de hasard »* (Littré*)*, un *« danger éventuel plus ou moins prévisible  »* (Le Petit Robert), ou encore, en  langage juridique, comme un *« événement  dommageable dont la survenance  est incertaine, quant à sa réalisation ou  quant à la date de cette réalisation »*(Vocabulaire de l’Association Henri  Capitant).

L’idée d’incertitude, d’aléa, est donc au cœur même de la définition  du risque.

Dans le Code du travail, la notion de risque apparaît dans un chapitre consacré aux obligations de l’employeur en matière de prévention des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs.

L’article L. 4121-1 dudit code[[2]](#footnote-2), issu de  la directive n° 89-391 du 12 juin 1989 sur la santé au travail, dispose ainsi que :

*« L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;*

*2° Des actions d’information et de formation;*

*3° La mise en place d’une organisation et de moyens adaptés. L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes ».*

L’article L. 4121-2 du Code du travail précise à ce titre que :

*« L’employeur  met en œuvre les mesures prévues à l’article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

*1° Éviter les risques ;*

*2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source*[…] *».*

Parmi ces risques, on peut citer les risques psychosociaux, ces risques peuvent être à l’origine de pathologies professionnelles telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, mais aussi de pathologies physiques comme les troubles musculo-squelettiques (TMS*)*.

Ils peuvent également conduire à ce que des agents portent atteinte à leur intégrité physique.

Le stress au travail, un des risques invoqués dans le présent litige, fait à lui seul l’objet d’un accord-cadre européen conclu le 8 octobre 2004 et transposé au niveau national par l’accord interprofessionnel du 2 juillet 2008.

Ces deux accords définissent le stress non pas comme une maladie mais comme un état, accompagné de plaintes ou de dysfonctionnements d’ordre physique, psychologique ou social, résultant du sentiment d’un individu d’être dans l’incapacité de répondre aux exigences et attentes placées en lui.

Dans le présent litige, il est question de l’existence du risque mais également du degré de probabilité de sa réalisation.

Les requérants soutiennent que *« le risque se définissant comme la probabilité de la réalisation d’un événement futur, par nature il ne peut être avéré »*, et qu’il doit en conséquence être simplement caractérisé (au sens où sa réalisation est possible), tandis que le DIRECCTE considère dans ses propos tenu le 4 septembre au CHSCT qu’il n’y a pas de problème particulier en terme de charge de travail, *« qu’un agent a un nombre d’heure à effectuer, une certaine charge de travail et une latitude de contrôle qui lui permettent dans le cadre d’un intérim d’aller à l’essentiel et qu’il arbitre comme il veut »* (pièce n°4, page 6) », *« Dans le cadre du programme de contrôle que chaque agent se fait, normalement, la charge de travail reste la même »* (pièce n°4, page 19).

*« La part de l’incertitude dans le risque est irréductible, son absence exclusive de la notion »*, comme le souligne à juste titre le rapport annuel 2011  de la Cour de cassation, qui ajoute qu’un risque privé d’incertitude ne serait en réalité qu’un *«dommage futur  certain»*.

Ainsi, la démarche qui consisterait à tenter d’évaluer statistiquement la probabilité de la réalisation du risque se révélerait être une impasse et induire un raisonnement voué à l’échec.

Le raisonnement s’avérera, au contraire, productif si, tout en incluant l’aléa inhérent à la notion, il prend soin d’associer, mais en les distinguant nettement, la question de l’existence du risque – qui implique la recherche des éléments susceptibles d’objectiver un danger potentiel – et celle de la gravité des conséquences de sa réalisation éventuelle, ce qui revient à rechercher si la réalisation du risque – quelle qu’en soit la probabilité – serait de nature à *«compromettre la santé et la sécurité des travailleurs»*, selon la formulation adoptée par la Cour de cassation dans son arrêt *« Snecma »* (Cass. soc., 5mars  2008, n° 06-45.888).

Outre que le risque doit être caractérisé dans son existence, le degré de gravité des conséquences potentielles d’une décision de réorganisation doit en effet être pris en compte : si la simple anxiété, naturelle, des salariés face à un changement de leurs conditions de travail suffisait à empêcher la mise en œuvre de celui-ci, alors toute réorganisation, aussi minime soit-elle, se révélerait impossible.

Là n’est pas l’objectif du principe de protection posé par les directives communautaires, l’accord interprofessionnel et le Code du travail.

C’est donc en s’attachant à la caractérisation des éléments objectivant, tout à la fois, l’existence du risque, la nature de ses effets potentiels sur la santé ou la sécurité des salariés et la gravité relative de ces effets que le juge pourra différencier les conséquences qu’il en tirera quant au devenir d’un projet susceptible de générer de simples appréhensions ou, au contraire, d’affecter significativement la santé et/ou la sécurité des salariés.

### La caractérisation du risque

En matière de risques psychosociaux susceptibles d’être générés par une réorganisation, la caractérisation de l’ensemble des éléments de nature à objectiver l’existence d’un risque et la gravité des conséquences de sa réalisation éventuelle reposera le plus souvent sur des rapports d’experts, des courriers des agents chargés des missions d’inspection dans le domaine de la santé et la sécurité, les alertes des membres du CHSCT, le document unique d’évaluation des risques.

En l’espèce, il est versé au débat de nombreux documents dont les conclusions convergent sur le fait que l’existence du risque est réelle.

#### Les risques pesant sur les agents des différents services impactés :

La mise en œuvre du projet expose plusieurs catégories d’agents à une situation de risque grave pour leur santé.

Cette analyse repose sur l’ensemble des éléments et informations en leur possession.

Concernant le CHSCT, ces sources d’informations sont multiples. Il s’agit notamment :

* des éléments contenus dans les documents réglementaires à la charge de l’administration
* des informations écrites ou orales fournies par l’administration
* des échanges avec les agents de la DIRECCTE de Haute Normandie
* des constats réalisés par les membres du CHSCT.

Parmi les documents obligatoires à la charge de l’administration qui peuvent renseigner le CHSCT sur les risques, trois documents sont primordiaux, il s’agit d’une part du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), du bilan – programme annuel de prévention des risques, des fiches dans lesquelles sont consignés les risques professionnels.

Seul le premier document est aujourd’hui réalisé.

##### Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels de la DIRECCTE de Haute Normandie

Comme rappelé précédemment, l’évaluation des risques est une obligation de l’employeur applicable dans la fonction publique d’Etat en vertu des dispositions de l’article 3 du décret 82-453 modifié.

Cette évaluation des risques doit donner lieu à un écrit conformément aux dispositions de l’article R. 4121-1 du Code du travail.

Bien qu’il soit incomplet, le document unique d'évaluation des risques (DUER) de la DIRECCTE de Haute Normandie offre des informations confirmant que les agents sont exposés à de forts risques psychosociaux.

Concernant le site d’Evreux, seul site comprenant des agents appartenant à des services concernés par la mise en place du projet Ministère Fort, où un début d’évaluation des risques psychosociaux a été réalisé, il est indiqué que l’épuisement professionnel apparait pour 9 des 39 agents (soit 23%).

Le DUER indique que : *« Les entretiens montrent que cet épuisement est lié à :*

*• L'accroissement du nombre d'objectifs et de plans d'actions nationaux et régionaux (répercutés dans les entretiens annuels),*

*• La pression du chiffre, augmentant fortement la charge de travail,*

*• La mise en place d'objectifs non atteignables dans les délais. Certains agents ayant la sensation d'en être réduit à "faire ce qu'il peuvent",*

*• L'augmentation de la charge administrative (doit de plus en plus rendre des comptes),*

*• Les contraintes croissantes liées à Cap Sitere,*

*• L’intensification du travail, c'est à dire la multiplication des tâches (alors que manque de moyens)*

*• La charge de travail très élevée, voire au maximum pendant de longues périodes (ou même pendant toute l’année). Certains agents subissent des périodes ou "ne voit le jour". Quelques agents ont même la sensation d’un « coup de bourre permanent ». La surcharge de travail est parfois telle qu'elle à des effets négatifs sur la santé.*

*La situation d’épuisement professionnel est renforcée par :*

*- la diminution du nombre d'agent (réattribution de la charge de travail du fait du non remplacement d'agents dans certains services)*

*- Les intérims de trop longue durée*

*- Le manque de soutien de la direction (qui met en place des situations "temporaires" qui durent) »* (pièce n°48, page 66).

Les autres risques psychosociaux seront détaillés pour chaque catégorie d’agents (cf. supra).

Pour démontrer l’existence des risques psychosociaux liés à la mise en œuvre des décisions contestées (sachant que des risques psychosociaux existaient avant la mise en œuvre du projet), les requérants peuvent s’appuyer sur différents éléments, à savoir leurs propres constats circonstanciés, le rapport d’expertise réalisé à la demande du CHSCT Ministériel, le rapport sur le travail vivant des agents de contrôle de l’inspection du travail[[3]](#footnote-3),les éléments contenu dans le document unique d’évaluation des risques.

S’il existe un niveau de risque grave pour l’ensemble des agents des services impactés par les décisions contestées, la nature exacte de ces risques sont différents compte tenu de situations de travail différenciées.

On analysera successivement les risques pour les deux catégories d’agents de contrôle, inspecteur et contrôleur du travail en s’attardant sur les différences de ces deux métiers, puis les risques particuliers propres aux agents de secrétariat. Pour finir, on s’intéressera aux risques spécifiques auxquels sont soumis les responsables d’unité de contrôle.

Pour chacune des situations, il sera indiqué les facteurs de risques auxquels les agents sont exposés.

##### **Des risques partiellement communs aux différentes catégories d’agents**

La mise en œuvre du projet Ministère Fort entraine plusieurs types de changements qui vont s’étaler dans le temps.

Le rapport des experts réalisés pour le CHSCT Ministériel indique que parmi les nombreuses difficultés auxquelles ils ont été confrontés, l’absence de diagnostic concernant le fonctionnement actuel des services est problématique.

Ainsi, il est indiqué :

*« La réforme aura des effets sur le travail concrètement réalisé tous les jours. Pour les anticiper, il faut un éclairage sur le travail actuel, point de départ à l’analyse, et comprendre sur quels aspects de ce travail portent les mesures de réorganisation. Comment apprécier si les mesures annoncées sont de nature à résoudre les problèmes soulevés lorsque ceux-ci ne sont pas explicitement listés ? A défaut de ce diagnostic « mis sur la table », on fait comme si tout le monde savait ce qui ne marche pas et comme si tout le monde avait le même point de vue sur ce qu’il faut modifier pour que ça marche, ce qui d’évidence ici n’est pas le cas. »* (Pièce n°43, page 21)

Parmi les problèmes visibles en Haute Normandie qui impactent l’ensemble des agents, il faut notamment citer les problèmes relatifs aux locaux non adaptés, à la nouvelle organisation du travail, aux risques liés aux relations conflictuelles entre agents et au positionnement de la ligne hiérarchiques.

Des locaux de travail non adaptés :

La question des locaux de travail est d’ores et déjà source d’aux moins deux situations problématiques clairement répertoriées par les membres du CHSCT.

Concernant l’unité de Rouen Sud, le fait que les 16 agents de cette unité travaillent sur deux étages non contigus est l’un des problèmes soulevés par les agents concernant l’affectation des secrétaires de section aux agents de contrôle.

Concrètement, les locaux du 3ème étage de la cité administrative de Rouen ne sont pas aménagés correctement pour qu’un agent de secrétariat travaillant au 1er puisse rejoindre les deux collègues travaillant au 3e étage.

Par ailleurs, la solution consistant à rattacher deux agents de contrôle situés au 3ème étage à un agent situé deux étages plus bas apparait inconcevable en situation de travail réel.

En effet, chacun des agents a besoin d’un accès simple et permanent aux dossiers d’entreprise et d’échanger de visu avec son secrétariat tout au long de la journée.

Les risques liés à ces locaux ont amené, le 17 novembre 2014, le Médecin du Travail, le Dr XX, à préconiser la réalisation d’une étude ergonomique générale de l’implantation des agents (pièce n°34).

Il considère donc que la situation et l’organisation actuelles de travail au sein de l’UC ROUEN SUD posent d’importantes difficultés génératrices de risques et nécessitent une étude ergonomique.

Il sera rappelé que l’ergonomie est l’étude scientifique des conditions de travail. Elle ne se préoccupe pas seulement de l’adaptation des moyens de travail aux dimensions corporelles, elle s’intéresse également à l’organisation du travail, ainsi qu’à son contenu et à l’environnement de travail.

La question des locaux de l’unité de contrôle du Havre pose une autre série de problèmes qui ont été évoqués dans le paragraphe A - SUR L’URGENCE (pièce n°28).

Les problèmes d’aménagement des locaux vont avoir des conséquences sur les relations entre collègues de travail.

A titre d’exemple, dans l’organisation préexistante un inspecteur du travail avait un rapport étroit avec l’agent de secrétariat de la section commune aux deux contrôleurs du travail dont il avait la charge.

Dans la nouvelle organisation, un inspecteur du travail va devoir travailler au quotidien avec plusieurs secrétariats pouvant être situés à des étages différents.

Ainsi, concernant le site de Rouen, l’inspecteur du travail de la section 76-3-3 va être amené à travailler avec les secrétaires des sections 76-3-3, 76-3-4, 76-3-7 et 76-3-8 soit quatre agents distincts travaillant soit au 1er étage, soit au 3ème étage.

De même sur le Havre, l’inspecteur en charge de la section 76-4-14 va être amené à travailler avec les secrétaires des sections 76-4-14, 76-4-3 et 76-4-10 soit trois agents distincts travaillant soit au 1er étage, soit au 3ème étage.

C’est sans compter sur les contraintes supplémentaires liées aux situations d’intérim qui augmentent encore le nombre d’agents de secrétariat avec qui, les agents de contrôle seront amenés à travailler.

Par ailleurs, le cas de l’unité de contrôle Rouen Dieppe est particulièrement inquiétant, toute absence de l’inspecteur du travail situé à Rouen entrainant son intérim par un collègue situé à Dieppe engendrant des déplacements réguliers alors qu’une organisation du travail plus souple permettrait que l’absence de l’inspecteur soit géré par les autres inspecteurs du travail basés à Rouen.

**La nouvelle décision du 1er décembre ne vient malheureusement pas modifier cette situation aberrante source de dégradation des conditions de travail.**

Dans ce registre, on peut aussi citer l’absence de salle d’attente pour le public (2ème et 3ème étage de la Cité Administrative de Rouen notamment), des bureaux ne permettant pas de recevoir des délégations de salariés dans une situation où le nombre de salles de réunion est insuffisant, l’insuffisance de places pour rajouter les armoires nécessaires de dossiers d’entreprise avec la conséquence que des documents nécessaires à l’activité sont pour partie rangés dans des cartons.

Si la DIRECCTE avait respecté son obligation d’évaluer les risques en amont du projet, ce type de problématiques aurait dû être analysé pour trouver des solutions ne dégradant pas les conditions de travail des agents.

Des nouvelles règles de fonctionnements peu claires :

Il est difficile de lister de manière exhaustive l’ensemble des points pour lesquels les règles de fonctionnement ne sont pas claires.

La lecture du compte rendu de la réunion du CHSCT du 4 septembre 2014 permet cependant d’en dresser un aperçu :

* Les nouvelles tâches confiées aux agents de secrétariats ainsi que les nouvelles règles d’organisation collective,
* Les règles concernant les agents compétents pour le contrôle des établissements de plus de 50 salariés dans les sections pourvues par un contrôleur du travail en absence de la liste des entreprises concernées et de la traçabilité du choix opéré par le contrôleur sur le contrôle de ces entreprises,
* Les règles concernant les intérims, la ligne hiérarchique précisant en réunion interne que les dispositions des décisions du 10 septembre et du 1er décembre 2014 concernant l’ordre des intérimaires n’est pas impératif et que les agents ont la possibilité de s’organiser entre eux à l’intérieur de chaque unité de contrôle en dehors de l’ordre établi par la décision,
* Les règles concernant le suivi des dossiers en cours en date du 15 septembre 2014 sachant que des dossiers complexes peuvent nécessiter un suivi sur une période longue,
* Les modalités d’accompagnement des contrôleurs du travail pour les premiers contrôles dans les entreprises de plus de 50 salariés,
* Les règles concernant les pouvoirs propres des responsables d’unité de contrôle concernant les arrêts de travaux pour les activités de bâtiments et de travaux publics et les procédures de référés civils,
* Les règles de compétences entre contrôleur et inspecteur du travail concernant certains lieux de travail ou le critère du nombre de 50 salariés ne constituait pas le critère usuel de répartition de compétences.

A ce titre, on peut citer, les collèges, lycées, chantiers de bâtiments, intervention d‘entreprises extérieures dans des établissements publics

* Les règles concernant le contrôle de certaines entreprises spécifiques intervenant sur le périmètre de plusieurs sections comme les entreprises de transports en réseau (TCAR…),
* Les règles de compétences en termes de travail illégal entre l’action de la section régionale spécialisée et l’action des sections territoriales.

Comme souligné à juste titre dans le document unique d’évaluation des risques établi par la DIRECCTE *« Les règles de fonctionnement de la nouvelle organisation ne sont pas suffisamment claires, générant stress et inquiétude »* (Pièce n°48, page 82).

Les risques d’une telle situation sont précisés par le médecin de prévention de Rouen qui indique que :

*« Malheureusement, une organisation mal structurée, ne remplissant plus son rôle structurant pour les individus, devient un facteur soit de déclenchement (syndrome anxieux et/ou dépressif), soit de décompensation et d’expression ces psychologies particulières, aggravant encore la déstructuration de l’organisation, ne serait-ce déjà que par l’absentéisme, par exemple. Ses plaintes et atteintes touchent tous les services, notamment la « ligne hiérarchique»* (pièce n°46).

Dans ce même rapport, il précise que concernant la charge de travail, elle est déjà considéré comme *« lourde »* ou *« soutenue »* pour 15 des 35 agents soit plus de 40% du personnel.

Une augmentation importante des risques de conflits entre collègues :

La réorganisation du travail entre les différents agents, dans un contexte de pénurie d’effectif, est source de tension entre collègues occupant ou non les mêmes fonctions.

En absence de règles claires sur les taches revenant à chacun, chaque agent se pose au quotidien la question de sa compétence sur tel ou tel dossier.

C’est une source potentielle de conflit fort, chacun ayant la possibilité de transférer, soit un appel téléphonique, soit un courrier, soit un dossier d’entreprise complet à un autre collègue qui lui semble compétent.

Les divergences sur les compétences d’attributions peuvent donner lieu à des échanges conflictuels pouvant prendre différentes formes (conflit non-dit ou conflit ouvert pouvant déboucher sur des altercations verbales voir physiques).

Là encore, il ne s’agit pas que d’hypothèses puisque plusieurs conflits ont déjà éclaté.

On peut citer le conflit entre un inspecteur du travail de Rouen et son responsable d’unité de contrôle concernant la mise en œuvre des entretiens d’évaluation, bel exemple de règle pas clair, ayant donné lieu à un échange de courriel évoqué précédemment (Pièce n°4 – page 11).

D’autres conflits plus ou moins ouverts ont éclaté depuis la mise en œuvre de la réorganisation.

Concernant l’unité de contrôle Rouen Sud, l’affectation des agents de secrétariat aux agents de contrôle a donné lieu à des conflits entre agents mais aussi entre les agents et le responsable de l’unité de contrôle.

Dans son alerte en date du 14 novembre 2014, M. XX, membre du CHSCT, informait le président du CHSCT de l’évolution de la situation des risques dans les termes suivants :

*« à court terme, des logiques de « clans » se développent avec toutes les conséquences désastreuses que cela peut avoir. Il ne s’agit pas d’une simple hypothèse mais d’une analyse résultant de constats. Pas plus tard qu’hier, j’ai constaté une altercation entre secrétaire du 1er et 3ème étage concernant la préparation de courriers demandés par le RUC, altercation qui n’aurait pas pu avoir lieu dans une ambiance de travail sereine. En outre, il a été porté à ma connaissance que des insultes auraient été proférés publiquement au sein du secrétariat de l’UC du 1er étage contre un agent du 3ème étage. »*

A l’unité de contrôle Rouen Nord, il ressort du courrier du DIRECCTE (pièce n°26) en réponse à une alerte des membres du CHSCT ayant vu une collègue en pleur, qu’un conflit a éclaté entre deux agents avec *« des échanges houleux »* relatifs à l’affectation des agents sur les nouveaux postes. Force est de constater qu’il ne s’agit pas d’un simple incident, mais d’un évènement révélateur d’un malaise profond, l’un des agents, Madame XX, ayant été arrêté plusieurs semaines à la suite de cette altercation.

Des situations conflictuelles sous-jacentes existent par ailleurs au quotidien dans l’ensemble des unités de contrôle, situations qui perdureront tant que les situations de travail seront pathogènes.

Le renforcement de la ligne hiérarchique :

L’organisation des services d‘inspection du travail en unité de contrôle avec un responsable dédié modifie la manière de travailler des agents.

Dans l’ancienne organisation, chaque agent définissait au quotidien en toute autonomie son activité en fonction des sollicitations nouvelles lui arrivant (plainte, accident du travail, réception d’une réponse d’un employeur…).

Dans la nouvelle organisation par unité de contrôle, le courrier n’arrive plus directement aux agents concernés, celui-ci transitant en premier lieu par le responsable d’unité de contrôle.

Ces derniers sont en mesure d’annoter les courriers notamment pour que les agents leur indiquent les suites données voir s’entretiennent avec eux en amont de toute action.

Cela peut contribuer à orienter l’activité de contrôle sur la base des seules priorités décidées par le RUC au vu du seul courrier entrant.

Cette situation est problématique dans la mesure où les RUC n’ont qu’une vision très partielle de l’ensemble des sollicitations qui arrivent à l’agent, soit par courriel, par téléphone, lors des permanences ou des contrôles d’entreprises.

Ainsi, le RUC qui prescrit un contrôle, non considéré comme indispensable par l’agent, participe à augmenter la charge de travail de l’agent en question.

La mise en place des RUC a aussi pour effet d’augmenter les actions de reporting, chaque échange sur un dossier particulier pouvant déboucher sur un compte rendu d’activité de l’agent.

En outre, il faut souligner que les responsables d’unité de contrôle ne sont pas formés ou suffisamment formés à l’encadrement d’équipes ayant la culture d’un travail en autonomie.

On pourra se référer sur ce point à la gestion calamiteuse concernant l’affectation des secrétariats aux agents de contrôle de l’UC Rouen Sud.

En fin de réunion, le 15 septembre 2014, la répartition des Agents de Contrôle était censée être actée, mais cette répartition a cependant été modifiée de façon unilatérale par le Responsable de l’Unité de Contrôle dans un message adressé à l’ensemble des Agents, le 17 Septembre 2014, sans aucune concertation avec ces derniers.

Cette décision arbitraire sera par la suite annulée par le supérieur hiérarchique du Responsable de l’Unité de Contrôle, puis de nouvelles décisions, non précédées d’échanges collectifs avec l’ensemble des agents de l’UC seront prises, décisions ayant été notamment à l’origine d’un arrêt de travail long concernant Mme XX mais aussi d’autres situations de souffrance pour les agents impactés.

Ce renforcement de la ligne hiérarchique ne se limite pas aux rapports entre les Responsable de l’Unité de Contrôle et les agents dont ils sont responsables.

Force est de constater que l’ensemble de la ligne hiérarchique a opté depuis début septembre pour un comportement plus centré sur la menace que sur l’ouverture d’un espace de dialogue.

Ainsi, au moins deux inspecteurs du travail ont été convoqués par le Directeur de l’Unité Territoriale de Seine Maritime, ce dernier leur reprochant d’avoir notamment fait état d’analyses juridiques sur le caractère irrégulier de certain aspect de décisions prises par un responsable d’unité de contrôle.

Ces entretiens durant lesquels les agents ont été sommés de ne pas faire état de leurs appréciations juridiques sont considérés par l’ensemble des agents comme une atteinte à la liberté d’expression dans le cadre des échanges sur les pratiques professionnelles et renforce une situation de malaise où même la libre parole peut être source de difficultés.

Le rapport sur le « travail vivant » prône lui pour un positionnement différent de la hiérarchie

*« Les difficultés que connaît l’inspection du travail se traduisent par des tensions sociales récurrentes, mais aussi par de très grandes difficultés vécues par certains agents. Les cas précis de collègues qui « coulent » ont été évoqués à de nombreuses reprises. Le fait de perdre pied se traduit alors par une baisse de l’investissement dans le travail et/ou des atteintes à la santé ».*

Il précise que :

*« Les conflits ne peuvent que perdurer, si la mission des agents est décrite comme étant purement « l’application » ou « la mise en œuvre » d’une politique définie au niveau supérieur. » «****L’amélioration du rapport des agents à leur hiérarchie passe par le fait que leur hiérarchie s’intéresse à leurs efforts pour faire progresser l’effectivité du droit, aux difficultés de l’exercice, aux victoires obtenues et aux déceptions éprouvées, et s’emploie à leur donner les moyens de faire un travail de qualité, selon leurs critères de métier****» (pièce n°44, page 113).*

Difficulté pour connaitre l’agent de contrôle compétent

L’absence de règles claires concernant la compétence des agents de contrôle, notamment celle relative au contrôle des établissements de plus de 50 salariés, complexifie le travail des agents de secrétariat ainsi que celui des agents des services de renseignement, chargé de diriger les usagers vers l’agent compétent.

Aucune liste interne aux services n’a ainsi été réalisée pour connaitre le nom de l’agent de contrôle compétent avant fin novembre 2014.

Auparavant la consultation de l’application SIENE, application nationale, permettait de connaitre la section compétente pour un établissement.

Avec la mise en œuvre de la réforme, le nom de la section n’est plus disponible, ce qui complexifie là encore la détermination de l’agent compétent notamment dans les rapports avec les collègues d’autres départements qui ont besoin d’échanger des informations dans le cadre des activités de contrôle.

Malheureusement, force est de constater que les courriers envoyés à l’initiative des RUC à chacun des établissements de plus de 50 salariés de Seine Maritime n’aident pas à clarifier la situation pour les usagers que sont les employeurs, les représentants du personnel et les salariés.

Lorsque la section est occupée par un contrôleur du travail, le courrier indique le nom de deux agents compétents sans distinction des fonctions de chacun alors qu’en pratique, un agent unique est compétent pour le contrôle de l’établissement et un autre compétent uniquement pour les décisions administratives.

La diffusion d’informations trompeuses pose des difficultés aux agents de secrétariat lors des nombreux échanges téléphoniques avec les usagers qui cherchent à rentrer en contact avec l’agent de contrôle de leur établissement pouvant amener à des relations conflictuelles tendues.

* **Des risques pour d’autres services de la DIRECCTE impactés par la mise en œuvre de la réforme.**

D’autres services de la DIRECCTE, que ceux de l’inspection du travail, sont impactés par les décisions de mise en œuvre de la réforme.

On a déjà abordé rapidement la situation vécue par le service du secrétariat général dont la responsable, Mme XX, ainsi que le DIRECCTE indique que les effectifs sont insuffisants pour mener à bien l’ensemble des tâches liés notamment à la mise en œuvre du projet.

Cette situation a eu pour effet l’arrêt de travail de Mme XX.

D’autres services sont impactés dont celui notamment des renseignements à Rouen dont l’un des agents, Mme XX a obtenu sa mutation dans la nouvelle unité de contrôle spécifique à la lutte contre le travail illégal.

Ce départ, n’a pas été remplacé augmentant la pénurie d’agents dans un service dont les effectifs initiaux rendaient déjà impossible l’ouverture au public l’après-midi. La fiche d’incident du 15 octobre 2014 (pièce n°27) résume bien en quoi cette nouvelle suppression de poste dégrade les conditions de travail.

En l’espèce, il s’agit de l’impossibilité matérielle de trouver un temps de décompression pour un agent en pleur après un entretien dans lequel un usager informait du suicide d’un de ses collègues de travail.

Cette fiche transmise au président du CHSCT le 13 novembre 2014 n’a donné lieu à aucune réponse.

#### Les risques pesant sur les Inspecteur et contrôleur du travail :

#### Ces deux métiers sont profondément différents et donc soumis à des contraintes différentes.

Depuis le 15 septembre 2014, les sections d’inspection du travail à agent unique comprennent soit un inspecteur du travail, soit un contrôleur du travail.

Les inspecteurs du travail sont compétents pour le contrôle de toutes les entreprises du périmètre de leurs sections ainsi que pour l’ensemble des décisions administratives dans ce périmètre. Ils ont aussi en charge les enquêtes et décisions administratives pour les sections des contrôleurs du travail, ces derniers n’ayant pas compétence pour les décisions administratives (licenciement de salariés protégés, décision sur recours inaptitude, décision sur demande de dérogation…).

Concernant l’activité de contrôle, il est laissé le choix aux contrôleurs du travail de prendre en charge ou non, le contrôle des établissements occupant plus de cinquante salariés.

Comme confirmé lors du CHSCT du 4 septembre 2014, les contrôleurs peuvent prendre en charge tous les établissements de plus de 50 salariés de leur section, ou seulement une partie sachant qu’il s’agit d’un droit option modifiable à tout instant.

Concrètement, un contrôleur du travail se sentant en difficulté pour le contrôle d’un établissement de plus de 50 salariés pourra demander à en être déchargé sur le champ.

Le rapport sur le *« travail vivant des agents de l’inspection du travail »* explicite bien les différences de métier et de contraintes (pièce n°44, cf. notamment pages 99 à 101 et 113 à 114).

Dans sa version présentée le 4 septembre 2014, le document unique d’évaluation des risques, établis par l’administration, ne distinguent pas les risques particuliers pour chaque catégorie d’agents de contrôle. Il liste cependant correctement une partie des risques à savoir :

* *«****Augmentation de la difficulté*** *de la fonction d'agent de contrôle. Les multiples complexités auxquelles l'agent de contrôle doit faire face (juridique, technique, organisation des entreprises, rapport dans le contrôle, etc.) vont accroitre quand il aura à gérer à la fois les très petites entreprises et les très grosses entreprises »*
* *« Désorganisation des services de l’inspection et une* ***charge de travail renforcée pour chaque agent de contrôle dans une phase « transitoire » appelée à durer 10 ans. »***
* *« Renforcement de l’autorité hiérarchique sur les pouvoirs de contrôle des inspecteurs et contrôleurs du travail (le Directeur d’UC aura « tous les pouvoirs de contrôle, mais il n’a pas de portefeuille d’entreprises », ce qui fait craindre aux agents de contrôle un interventionnisme dans l’action de l’inspection »*
* *« Pour les contrôleurs ne se reconnaissant pas dans la nouvelle organisation. Cela peut conduire au refus de passer l'EPIT, générant des inquiétudes sur les perspectives de carrière. »*
* *« Pour les inspecteurs dépouillés de leur rôle de chefs de service. Changement de métier perçu comme un déclassement. »*
* *« Sentiment général que la réforme masque un plan de remise en cause de l'indépendance de l'inspection du travail et la baisse de ses effectifs, que la réforme n'est ni juste, ni justifiée. »*
* *« Crainte que le renforcement de la spécialisation entrainera moins d’interventions généralistes et la mise au pas de l’action de l’inspection selon des axes d’intervention décidés en haut lieu plutôt que par les inspecteurs et contrôleurs. »*
* *« La réforme modifie les conditions de travail des contrôleurs et des inspecteurs de façon importante.* ***Les règles de fonctionnement de la nouvelle organisation ne sont pas suffisamment claires, générant stress et inquiétude****. »*
* *« Le Plan de transformation d’emploi qui s’appliquera sur plusieurs années peut déstabiliser certains agents. »*
* *« Le métier de contrôleur du travail est un métier à part entière, avec ses spécificités, son identité, que certains ne veulent pas abandonner.* ***La fin annoncée du métier de contrôleur du travail constitue un choc.****»*
* *« Sur le champ travail, elle affecte chaque agent de contrôle sur une section, ce qui modifie notamment l’organisation du travail et les collectifs de travail, la ligne hiérarchique et la pratique de répartition du travail en fonction de la taille des établissements. »* (pièce n°48, pages 80 à 82)

##### **La situation de risque grave à laquelle sont exposés les inspecteurs du travail**

Comme précédemment indiqué les inspecteurs du travail sont compétents pour le contrôle de tous les établissements de leur section auquel se rajoute :

* Le contrôle des établissements de plus de 50 salariés dans les sections de contrôleur de travail qui n’opèrent pas le contrôle de ces établissements ;
* L’ensemble des décisions administratives de leur section et de celles des contrôleurs du travail dont ils sont les référents ;
* La mise en œuvre de pouvoirs propres dans les sections de contrôleurs du travail (procédures de référés civils…) ;
* L’aide et l’accompagnement des contrôleurs du travail, notamment pour le contrôle des établissements comprenant des institutions représentatives du personnel.

Selon le rapport 2012 sur l’inspection du travail, chaque agent de contrôle avait en charge en moyenne 770 établissements couvrant 7720 salariés.

Les éléments chiffrés transmis au CHSCT sont très incomplets concernant la Seine Maritime à l’exception de l’unité de contrôle Rouen Dieppe.

A l’analyse du document *« démographies des sections d’inspection »* (pièce n°67), on peut en déduire une situation très préoccupante en termes de charge de travail.

Le seul inspecteur du travail de l’unité de contrôle Rouen Dieppe basé à Rouen pourrait avoir en charge, outre les 630 établissements de sa section, le contrôle des établissements de plus de 50 salariés des trois autres sections dont il est le référent, soit 86 établissements supplémentaires pour un nombre total de 17 752 salariés.

On est très loin de l’objectif cible moyen de 7720 salariés puisque cela représente 2,3 fois plus de salariés.

Dans cette même unité de contrôle Rouen Dieppe, le contrôleur du travail de la 8ème section pourrait se retrouver à couvrir un territoire comprenant 2 700 salariés dans le cas où il ne prendrait pas en charge le contrôle des établissements de plus de 50 salariés, soit un nombre de salariés six fois moins important que l’inspecteur du travail de la section 76-1-2.

Malgré la réitération de la demande des chiffres manquants, par courrier du 13 novembre 2014 (pièce n°15), les représentants du personnel n’ont été destinataires d’aucun nouvel élément lors de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2014.

Pire encore, les représentants de l’administration ont refusé de prendre tout engagement sur la date approximative à laquelle ces éléments pourraient être transmis arguant que cela était compliqué.

Cette explication est insuffisante dans la mesure où des chiffres précis ont été transmis pour le département de l’Eure.

Si les inspecteurs du travail ont des marges de manœuvres dans l’organisation du travail, ils se doivent à minima de répondre aux sollicitations des salariés, des représentants du personnel et des entreprises, enquêter sur les accidents du travail graves, instruire et prendre l’ensemble des décisions administratives sur lesquels ils sont saisis. Il existe manifestement une corrélation entre le nombre de sollicitations et le nombre de salariés que doit couvrir l’agent de contrôle.

Concernant le département de l’Eure, les membres du CHSCT ont relevé là encore de fortes variabilités en termes d’effectifs salariés par section (hors agriculture).

A titre d’exemple 11768 salariés pour la section 2-4 et 3859 salariés pour la 1-9.

A défaut des chiffres précis, demandés depuis juin 2014 et non transmis à ce jour, il est impossible de porter une analyse plus fine concernant l’UC du Havre et les deux UC de Rouen.

Cependant les quelques éléments disponibles laissent apparaitre des disparités importantes non explicitées par l’administration.

Concernant l’UC du Havre, le nombre d’établissement par section varie de 371 à 1268 soit un rapport de 1 à 3,5.

Le même type d’écart se retrouve dans l’UC Rouen Sud, le nombre d’établissement par section variant de 321 à 1175.

Par ailleurs, concernant la répartition de contrôle des établissements de plus de 50 salariés dans les sections de contrôleurs, il ressort de la décision attaquée des disparités non explicitées.

Certains inspecteurs se voit confier jusqu’à trois autres sections tandis que d’autre aucune.

En outre, les inspecteurs du travail vont être mis à contribution pour faire l’intérim, des autres inspecteurs absents, intérim qui comprend le suivi de la section de l’inspecteur absent mais aussi les fonctions de référents des contrôleurs du travail.

En cas de nécessité, les inspecteurs peuvent être requis pour faire l’intérim des contrôleurs du travail absents.

La situation est particulièrement inquiétante au Havre, site détaché doté avant la réforme de 6 sections soit 17 agents de contrôle.

Au 1er septembre 2014, 2 Inspecteurs du Travail ont été promus respectivement en Responsable d’Unité de Contrôle et en Directrice du Travail chargée de l’emploi, sans être remplacés et faisant passer les effectifs d’Inspecteurs du travail de 6 à 4 soit une baisse nette de 33%.

A cette même date, 1 Contrôleur du travail a été reçu au concours interne d’Inspecteur du travail, sans être remplacé, 1 Contrôleur du Travail a été admis en congé individuel de formation pour une durée d’un an, puis au 1er Novembre, 3 contrôleurs sont partis en formation suite à l’examen professionnel d’Inspecteur du Travail auquel ils ont été reçus (jusqu’au 22 mai), l’effectif des contrôleurs est donc passé de 11 à 6, soit une baisse nette de 45,5%.

Au total, l’effectif d’agents de contrôle en poste opérationnel est passé de 17 en août 2014 à 10 actuellement soit une baisse de 42%.

Le récent départ du 4ème inspecteur du travail, M. XX ayant obtenu sa mutation, fait qu’il ne reste plus que trois inspecteurs du travail, dont deux qui ont été en arrêt de travail récemment pour des durées importantes.

L’un des arrêts de travail en cours, celui de Mme XX (pièce n°33) est lié directement à des conditions de travail dégradées notamment dû à une charge de travail supplémentaire insoutenable depuis début septembre, charge de travail niée en grande partie par le DIRECCTE, qui considère qu’il n’y a pas de surcharge de travail du fait des intérims.

Si le renfort, un jour toutes les deux semaines, de deux inspecteurs du travail de Dieppe, depuis début novembre peut aider très partiellement à gérer la charge de travail, cette situation n’est pas tenable sur le long terme, ce transfert de la charge de travail risquant d’impacté la santé des deux collègues Dieppois (pièce n°36).

Lors du CHSCT du 10 décembre 2014, les représentants du personnel ont demandé à l’administration les mesures qu’elle avait prises pour vérifier notamment que les deux collègues Dieppois ne dépassaient pas la durée maximum de travail quotidien.

L’administration a simplement précisé que l’ensemble des agents de la DIRECCTE connaissait les règles.

Il faut noter ici que les intérims inter UC n’étaient pas rendus possibles par la décision initiale du 10 septembre 2014, ce qui paraissait en adéquation avec les propos du DIRECCTE lors du CHSCT du 4 septembre 2014 sur l’absence de problème de charge de travail.

La réalité des conditions de travail au HAVRE a eu raison de cette situation et le DIRECCTE a fini par accepter la modification de la décision initiale du 10 septembre 2014 afin de rendre possible certaines situations intérims inter UC.

Si en pratique, seuls deux inspecteurs du travail Dieppois sont en situation d’intérim au Havre, la décision du 29 octobre 2014 prévoit la possibilité de cet intérim inter-UC pour les 3 inspecteurs Dieppois.

Cette même décision prévoit en ses articles 4 et 5 que le Responsable d’Unité de Contrôle du Havre, Monsieur XX est désormais compétent pour le contrôle des établissements de plus de 50 salariés de la section 76-4-12 alors que le projet présenté au CHSCT du 4 septembre ne prévoyait aucunement l’attribution d’un secteur de contrôle au RUC.

Il s’agit là encore d’une décision tendant à démontrer l’absence d’anticipation sur la charge de travail réelle des agents de contrôle.

Cette possibilité n’est cependant pas mise en œuvre dans les autres unités de contrôle, notamment dans celles de Rouen Nord ou les difficultés de charge de travail sont importantes.

Il apparait que malgré les indications de l’agent sur la surcharge actuelle de travail liée avec le temps partiel thérapeutique, le directeur de l’unité territoriale de Seine Maritime a maintenu sa demande qu’elle prenne en charge, par intérim, la 10ème section.

Cette situation a débouché sur un arrêt de travail courant encore actuellement ainsi qu’une déclaration d’accident de service dont le CHSCT n’a pas été informé des suites.

Plus récemment, un inspecteur du travail affecté à Rouen, chargé de l’intérim de la 10ème section a demandé à sa hiérarchie par courriel du 28 avril et 15 mai 2014 à être remplacé compte tenu d’une surcharge de travail (pièce 39).

Malgré ses explications, le Directeur de l’Unité Territorial lui demandait de poursuivre l’intérim jusqu’au 1 juillet 2014.

A sa demande, cet agent sera reçu par le médecin du travail qui conclura le 22 mai 2014 (pièce n°40) à une *« situation de surcharge de travail (charge mentale, interrelationnelle et relationnelle, temps de travail, travail « dissimulé » à domicile…) entrainant une situation de conflit éthique notamment. »*

En l’absence de réaction de sa hiérarchie en vue de préserver ses conditions de travail, l’agent informera son supérieur hiérarchique de son droit de retrait partiel. L’agent sera par la suite arrêté par un médecin de soins pour la période du 26 au 30 mai 2014.

Plus de 3 semaines après l’exercice de son droit de retrait, l’agent ne savait toujours pas vers qui rediriger les appels d’usagers, salariés comme employeurs, en ce qui concerne les entreprises de transports urbains. Il est nécessaire de souligner qu’outre l’intérim de la 10ème section d’inspection du travail, l’inspecteur devait assurer, en plus de son propre travail, une partie des tâches d’un contrôleur du travail absent et non remplacé.

**La mise en œuvre des arrêtés et décisions contestés accentue indéniablement la charge de travail des inspecteurs du travail dans une période dite transitoire de 10 ans.**

Cette augmentation intervient alors que tout le monde s’accorde sur le fait que la charge de travail avant la mise en œuvre était déjà intense nécessitant pour de nombreux inspecteurs de travailler en dehors des plages variables mais aussi à leur domicile pour tenter de boucler les dossiers.

Quel que soit le choix quotidien opéré par l’inspecteur du travail, cela l’expose à des risques psychosociaux forts.

Soit il décide de travailler régulièrement au-delà des 38h30 règlementaires que ce soit au bureau ou à son domicile avec un risque de fatigue chronique et d’usure mentale, soit il essaie de limiter son temps de travail avec les risques inhérents à la sensation du travail bâclé, le sentiment d’inutilité sociale…

En pratique, on peut observer les deux types de situations.

Malgré les demandes répétées des membres du CHSCT, la DIRECCTE ne fournit aucune indication sur le nombre d’heures de travail écrêtées.

Il faut souligner que les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées ce qui, au-delà d’un problème de droit, constitue un manque de reconnaissance du niveau activité des agents alimentant les risques psychosociaux.

Lors du CHSCT du 10 décembre 2014, le président du CHSCT a indiqué, répondant à une nouvelle demande des représentants du personnel, que le volume des heures écrêtées ne serait pas transmis.

Au-delà de la charge de travail provenant notamment des multiples sollicitations des usagers, l’inspecteur du travail est soumis aux autres contraintes suivantes, participant à l’exposer à une situation de risque grave :

* Le manque de repères concernant les règles de fonctionnement,
* Le décalage entre les moyens disponibles et les objectifs affichés auprès des usagers et fixés par la hiérarchie,
* Le morcellement de l’activité entre le travail de fond sur son propre secteur et la gestion des urgences…

Les règles de fonctionnement internes, concernant notamment la gestion des intérims en cas d’absence (maladie, congés…) ne sont pas claires et suscitent de nombreuses tensions.

A suivre la fiche technique n°2 de la note DGT du 4 septembre 2014, la désignation de l’intérimaire *« doit résulter d’une concertation avec les agents pour assurer un équilibre des charges de travail et faire l’objet de règles claires, transparentes et impératives dans chaque unité territoriale »* (pièce n°51).

La seule règle claire et écrite existante à ce jour à la DIRECCTE de Haute Normandie sont les décisions successives contestées des 10 septembre, 29 octobre, 1er décembre… dont les représentants de l’administration annonçaient au CHSCT du 4 septembre 2014 que :

*« L’arrêté d’intérim ne détermine pas l’organisation réelle de l’intérim dans les UT, il s’agit d’un arrêté purement juridique. C’est pourquoi, il a été décidé de nommer tout agent intérimaire dans l’UC »* (Pièce 4, page 18).

Le DIRECCTE complètera en indiquant *« que l’intérim se fera par un des agents figurant sur la liste de l’arrêté mais pas forcément dans l’ordre du rang y figurant »* (page 20).

En pratique, chaque agent qui souhaite poser des congés doit trouver lui-même un intérimaire.

Cela est confirmé dans le compte rendu de la réunion de service de l’UC Rouen Sud du 14 octobre 2014 (pièce n°69) duquel il ressort que les congés ne seront pas validés en absence d’intérimaire désigné.

Cette situation est source de tension entre agents pour les départs en congés. En outre, concernant les intérims liés à des absences imprévues (maladie…) ou à des empêchements (formation, exercice de mandats syndicaux…) aucune règle n’est mise en œuvre, ni celle des décisions constatées, ni aucune autre.

En pratique, les problèmes, quand ils sont traités, le sont au jour le jour sans règles claires.

Comme indiqué par les membres du CHSCT lors de la réunion du 10 décembre 2014, il n’y a aucune analyse objective de la part des RUC ou du DUT sur la charge de travail des inspecteurs afin de s’assurer de l’équilibre voulu par l’administration centrale entre les différents agents.

Cette même fiche de la DGT précise :

*« En tout état de cause, l’intérim ne saurait avoir pour effet de mettre en difficulté l’inspecteur ou le contrôleur du travail du fait d’une augmentation dans des proportions insoutenables de sa charge de travail. Aussi, l’activité de la section dont il est titulaire doit, elle, si c’est nécessaire, être adaptée en conséquence. Il appartient au responsable de l’unité territoriale d’y veiller ».*

Là encore, les difficultés soulevées par les inspecteurs du travail en charge d’intérim n’ont pas toutes fait l’objet de prise de mesures par le responsable de l’unité territoriale.

Quant à l’augmentation *« dans des proportions insoutenables de sa charge de travail »*, personne au sein de la DIRECCTE Haute Normandie n’a été en capacité de répondre à la question concernant les critères pris en compte permettant de déterminer quand la charge de travail devient *« insoutenable »*.

Enfin, il apparait que les responsables d’unité de contrôle ne procèdent pas aux arbitrages prévus sur les taches à effectuer au titre de l’intérim comme indiqué dans la fiche technique n°2.

Celle-ci précise :

*« Ainsi, doivent impérativement être prises en charge, les demandes d’autorisation ou de dérogation supposant une décision administrative, les enquêtes d’accidents du travail mortels ou graves, les sollicitations des usagers présentant une urgence ou une sensibilité particulière, le suivi des situations caractérisées comme étant à risque ainsi que les demandes ponctuelles et spécifiques émanant de l’autorité hiérarchique.*

*Le cas échéant, les autres tâches à effectuer font l’objet d’un arbitrage par le responsable de l’unité de contrôle après échanges avec l’ensemble des agents. »*

Par ailleurs, un certain nombre d’inspecteurs du travail se retrouvent à être en situation d’intérim dans le périmètre de leurs anciennes sections.

Si la connaissance des entreprises et des interlocuteurs, employeurs comme représentants des salariés, constitue un atout facilitant l’intervention, cette situation est problématique car ces derniers ne comprennent pas le « retrait » de l’inspecteur qui n’intervient désormais, que sur les situations urgentes.

Cela est d’autant plus vrai que l’ensemble des discours de l’administration vis-à-vis des partenaires sociaux est basé sur l’idée d’un renforcement de l’inspection du travail.

Ce décalage entre les moyens disponibles et les objectifs affichés auprès des usagers est un facteur supplémentaire de risque auxquels les inspecteurs du travail sont exposés.

En amont de la mise en œuvre de la réforme, l’activité des inspecteurs du travail était déjà morcelée compte tenu des sollicitations fréquentes soit des usagers en externe, soit des contrôleurs du travail dont ils avaient la charge.

Ce morcellement de l’activité s’est accru depuis le 15 septembre 2014 compte tenu de l’augmentation mécanique des tâches qui leur incombent, nombre d’entreprises plus importants à contrôler, sollicitations des contrôleurs concernant les pratiques à adopter dans les établissements de plus de 50 salariés…

En termes de risques professionnels, le morcellement induit le sentiment de l’accomplissement d’un travail bâclé compte tenu du fait que l’urgence la plus récente vient chasser celle antérieure et qu’il n’existe plus aucun temps pour s’atteler notamment aux enquêtes sur des situations d’infractions complexes et à la rédaction notamment des procédures pénales.

L’entrée en vigueur de la loi Silence Vaut Acceptation le 12 novembre 2014, constitue une contrainte supplémentaire pour les inspecteurs du travail chargés du traitement des décisions administratives.

Dans certaines matières comme les demandes de dérogations relatives à la durée du travail, le délai de traitement passe de 1 mois à 15 jours.

Si en soi, la charge de travail n’est pas plus importante, la réduction du délai de traitement renforce le morcellement de l’activité et renforce la pression mise sur les inspecteurs du travail pour rendre des décisions dans les temps.

Cette situation dégradée de travail engendrant tensions et fatigues accumulés n’est pas sans risque sur l’activité de contrôle en entreprises.

Le rapport pour le CHSCT Ministériel indique :

*«  Une heure de « contrôle » c’est une heure de tension qui peut être extrême. Dans ce qui a été vu, rien ne ressemble à « une action mécanique de l’application de la norme »* (pièce n°43, page 36).

Il précise :

*« Par-dessus tout, pour pouvoir s’adapter à toutes les situations, en rester maître, prendre lucidement des décisions quelles qu’elles soient, il faut être au meilleur de sa forme : intellectuelle, physique, émotionnelle »* (pièce 43, page 38).

Ainsi les inspecteurs sont dans la période plus fragilisés dans leurs interventions.

Travailler sous la pression des demandes du public n’est pas une nouveauté pour les inspecteurs du travail.

Si la crise économique de 2008 a eu pour effet d’augmenter le nombre de plaintes reçus dans les services, la situation des décennies précédentes ne peut pas être considérée comme une période paisible pour l’exercice des fonctions, le manque d’agents de contrôle étant une des caractéristiques de ce corps de contrôle social.

L’existence de collectifs de travail soudés avec ses lots de discussions sur le travail, avec la mise en œuvre d’entraide entre collègues, permettait de supporter la pression et de lâcher quand c’était nécessaire avec la bienveillance des collègues.

Si les périmètres de ces collectifs ne sont pas homogènes, l’organisation en section de trois agents avec un secrétariat favorisait ces liens et le système d’entraide. La mise en concurrence des agents lors des affectations ainsi que sur le partage du travail a fait exploser certains collectifs de travail et en a fragiliser d’autres.

Pour le moment, l’absence de collectif de travail ou chaque agent peut trouver une forme de protection renforce l’isolement et l’exposition aux risques psychosociaux.

Sur les six types de facteurs de risques psychosociaux[[4]](#footnote-4) au travail établis par le rapport « GOLLAC » à la demande du ministère du travail, les inspecteurs du travail sont soumis à minima aux quatre facteurs de risques suivants :

* L’intensité du travail et le temps de travail,
* Les exigences émotionnelles,
* La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
* La souffrance éthique.

Le manque d’autonomie n’a pas été retenu à l’heure actuelle, mais l’une des conséquences de la mise en œuvre du renforcement de la hiérarchie dédié exclusivement au pilotage de l’action des agents de contrôles va de façon évidente limiter la grande autonomie dans l’organisation du travail.

##### **La situation de risque grave à laquelle sont exposés les contrôleurs du travail**

Comme précédemment indiqué les contrôleurs du travail sont compétents pour le contrôle de tous les établissements de moins de 50 salariés de leur section auquel se rajoute :

* Le contrôle des établissements de plus de 50 salariés pour les contrôleurs qui sont volontaires
* L’intérim des contrôleurs absents notamment de ceux en phase de formation suite à la réussite du concours d’inspecteur (EPIT)

Si la problématique de la charge de travail est différente pour les contrôleurs que pour les inspecteurs du travail, celle-ci reste importante pour ceux qui ont choisi d’accepter le contrôle des établissements de plus de 50 salariés.

C’est précisément sur cette question que réside une partie des risques spécifiques auxquels sont soumis les contrôleurs.

Ainsi, il existe une pression interne, de la part de la hiérarchie mais aussi des inspecteurs du travail à ce que les contrôleurs du travail prennent en charge le contrôle des établissements de plus de 50 salariés alors que le ministère du travail réaffirme que le libre choix est donné aux contrôleurs d’accepter ou de refuser le contrôle des établissements de plus de 50 salariés.

La pression de l’administration est parfois implicite, notamment lors des discussions sur le fait que d’accepter de contrôler les établissements de plus de 50 salariés constitue un élément pris en compte dans l’entretien professionnel mais qu’il constitue surtout un point d’appui pour réussir le concours d’accès à la fonction d’inspecteur du travail (EPIT). Parfois, cette pression est plus explicite.

Au Havre, un contrôleur du travail qui avait précisé ne pas prendre en charge le contrôle des établissements de plus de 50 salariés dans le périmètre de sa section a été contraint de réaliser une enquête accident du travail dans l’une des entreprises de plus de 50 salariés dont il n’a pas la charge, compte tenu de l’absence de tout autre collègue.

Cela constitue un disfonctionnement par rapport aux règles annoncées qui peuvent mettre en difficulté les contrôleurs du travail qui n’ont pas l’impression d’être dans un véritable libre choix.

L’expression de cette pression par la hiérarchie est encore plus explicite dans la note de service du 14 octobre (pièce n° 66) concernant la vacance d’un poste d’agent de contrôle de catégories A ou B au sein de la DIRECCTE Haute Normandie.

Concernant le remplacement d’un collègue au sein de l’UC n°1 de l’unité territoriale de L’Eure, il est précisé que ce poste est ouvert aux inspecteurs du travail ainsi qu’aux contrôleurs qui prendront en charge les établissements de plus de 50 salariés.

Malgré les interventions des organisations syndicales sur ce point, le DIRECCTE a décidé de maintenir les stipulations de la note du 14 octobre qui limite le droit des contrôleurs du travail à prendre ce poste à ceux qui accepteraient de contrôler les établissements de plus de 50 salariés.

A cette situation de pression vécue par les contrôleurs du travail pour le contrôle des établissements de plus de 50 salariés se rajoute la pression liée au passage du concours EPIT.

Plusieurs contrôleurs ont fait part aux membres du CHSCT de leurs sentiments profonds de remise en cause de leur capacité professionnelle suite à l’échec de l’épreuve.

Ce sentiment est renforcé par de nombreuses incompréhensions sur les critères de sélection des dossiers pour le passage de l’épreuve orale.

Certains agents dont le dossier avait été accepté pour l’oral lors de la première année se sont vus recalés avec le même dossier lors de la seconde année.

Cela est d’autant mal vécu qu’on continue à leur demander de contrôler les établissements de plus de 50 salariés.

Ce sentiment d’échec a des conséquences sur la santé des contrôleurs du travail.

On peut notamment citer la situation de Madame XX, affectée à l’UC Rouen Nord qui a été arrêtée par son médecin traitant pendant deux semaines après avoir eu connaissance de l’échec au concours la concernant.

A son retour, elle signifiera sa décision de ne plus effectuer le contrôle des établissements de plus de 50 salariés.

Cette situation est confirmée à la lecture de la décision d’affectation contestée du 29 octobre 2014, le contrôle des établissements de plus de 50 salariés de la section de Mme XX ayant été répartis entre trois inspecteurs du travail.

L’échec à l’EPIT est d’autant plus mal vécu que le corps des contrôleurs du travail est en voie d’extinction et qu’aucune garantie sérieuse n’est donnée aux contrôleurs du travail qui ne réussiraient pas l’EPIT sur leurs situations et les possibles évolutions restantes en termes de carrière professionnelle.

Lors du CHSCT du 10 décembre 2014, l’administration n’a pas été mesure sur ce point de donner des indications complémentaires permettant de dissiper les inquiétudes des contrôleurs du travail.

Cette situation correspond exactement à ce qu’écrivent les experts sur le sujet dans leur rapport pour le CHSTM : *« présenter ce concours comme s’il était un examen revient à faire courir le risque aux agents qu’ils voient leurs « acquis de l’expérience professionnelle » « invalidés ». Personne alors n’est à l’abri de se sentir humilié, voire nié dans ce qui le constitue comme professionnel. »* (Pièce n°43, page 50)

Pour les contrôleurs du travail non reçus à l’EPIT, la situation est d’autant plus inacceptable qu’ils doivent assurer l’intérim de ceux qui ont réussi, ce qui augmente leur charge de travail.

Au Havre, ils assurent à 6 agents l’intérim de 5 sections (1 agent non remplacé, 1 agent en congé de formation pour 1 an et 3 ayant réussi l’EPIT absents pour 6 mois).

La pression pour pousser les contrôleurs du travail à contrôler les entreprises de plus de 50 salariés provient aussi des inspecteurs du travail, ces derniers ayant à défaut d’une prise en charge de ces entreprises par les contrôleurs, une charge de travail insoutenable.

Cette pression existe notamment à chaque période de congés, où des contrôleurs qui ne font pas le contrôle de ces établissements sont sollicités pour le faire, notamment dans le cadre d’intérim d’autres contrôleurs du travail en congés contrôlant eux les établissements de plus de 50 salariés.

L’activité de contrôle des entreprises de plus de 50 salariés par les contrôleurs du travail depuis le 15 septembre 2014 est source de difficultés et par conséquent de risques.

Le changement d’agent de contrôle pour le chef d’entreprise ainsi que pour les représentants du personnel constitue un moment important.

Le contrôleur du travail va-t-il être plus souple ou au contraire plus réactif et coercitif que l’inspecteur qui avait précédemment en charge l’entreprise ?

Lors de la première visite, l’agent risque d’être mis en difficulté face à ses interlocuteurs.

Cette situation est d’autant plus à risque que le DIRECCTE de Haute Normandie a décidé de la mise en place de la nouvelle organisation avant la mise en œuvre de la formation nécessaire permettant aux contrôleurs du travail d’acquérir tant les bases juridiques spécifiques que les gestes de pratiques professionnelles nécessaires.

En date du 12 décembre 2014, les contrôleurs du travail ont été informés des dates et du contenu de la formation proposée concernant le contrôle des établissements de plus de 50 salariés (pièce n°70).

Cette formation d’une durée de 36 heures débutera selon les sites entre fin janvier et mi-février 2015.

Sauf à penser que les actuels contrôleurs du travail ont des capacités bien supérieures à ceux des actuels inspecteurs du travail, on peut s’interroger sur l’adéquation entre le contenu de la formation et sa durée, les contrôleurs du travail reçus, préalablement à l’EPIT au concours interne d’inspecteur du travail, bénéficiant d’une formation au contenu équivalent sur une durée de 3 semaines.

Sans compter que d’autres formations sont nécessaires comme sur les règles spécifiques liées aux plans de sauvegarde de l’emploi ou à la négociation collective.

Pour les contrôleurs refusant le contrôle des entreprises de plus de 50 salariés, les situations de tensions vis-à-vis des inspecteurs existent lorsque ces derniers sont chargés de prendre les décisions administratives de leur section.

Si le signataire de la décision reste l’inspecteur du travail, il y a toujours discussion – négociation sur qui va faire l’enquête dans l’entreprise notamment pour des demandes de dérogations concernant les machines dangereuses ou sur la durée quotidienne du travail.

En outre, cette catégorie de contrôleur est plus souvent sollicitée pour réaliser l’intérim des contrôleurs absents avec le sentiment qu’on leur fait « payer » le refus de contrôler les établissements de plus de 50 salariés.

Enfin, certains contrôleurs du travail sont soumis à des contraintes particulières compte tenu du poste précédemment occupé.

Plusieurs contrôleurs du travail auparavant en section spécialisée Agriculture, Maritime ou référent BTP se retrouvent, sans formation particulière, en charge de secteur généraliste à partir du 15 septembre 2014.

Cette situation qui rend plus difficile leur intégration est à relier avec l’alerte de Mme XX, membre du CHSCT relative à la situation de Mme XX, retrouvée en pleurs dans les locaux de travail et faisant état d’une dégradation de ses conditions de travail.

Précédemment au 15 septembre 2014, cet agent s’occupait spécifiquement du secteur agricole et doit désormais prendre en plus un secteur généraliste.

Les tensions entre collègues ou entre contrôleurs du travail et la hiérarchie sont sans doute en lien avec les pathologies ayant entrainé les arrêts de travail de Mme XX et XX, contrôleurs du travail au sein de l’UC Rouen Sud.

Concernant les rapports hiérarchiques, les contrôleurs du travail, sous l’autorité de l’inspecteur du travail avec qui ils formaient une équipe jusqu’au 15 septembre 2014, sont désormais sous l’autorité hiérarchique directe du Responsable d’Unité de Contrôle.

Cela change considérablement les rapports, les RUC étant d’abord vus comme des représentants de l’autorité hiérarchique descendante ayant pour fonction de faire appliquer une orientation ministérielle plutôt que comme des collègues exerçant eux-mêmes une activité de contrôle sur lesquels s’appuyer, tant sur le plan juridique que sur le plan des pratiques professionnelles.

Sur les six types de facteurs de risques psychosociaux au travail établis par le rapport « GOLLAC » à la demande du ministère du travail, les contrôleurs du travail sont soumis à minima aux cinq facteurs de risques suivants :

* L’intensité du travail et le temps de travail,
* Les exigences émotionnelles,
* La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
* La souffrance éthique,
* L’insécurité de la situation de travail (en lien avec la disparition du corps des contrôleurs du travail et les inquiétudes liées.

##### **La situation de risque grave à laquelle sont exposés les agents de secrétariats**

Le rapport sur « le travail vivant… » résume bien le vécu des agents de secrétariat :

*« La diminution des moyens de secrétariat, et, pour certaines UT, le mauvais entretien des locaux sont non seulement une source de difficultés pratiques, mais perçus comme un signe de mépris de l’administration vis-à-vis de l’activité de l’inspection. Les problèmes de secrétariat sont particulièrement mentionnés, le passage d’un secrétariat par section à des secrétariats mutualisés se traduisant non seulement par une diminution de la ressource secrétariat pour chaque section, donc une augmentation des temps administratifs des agents, mais aussi par des conflits de pilotage, des difficultés d’arbitrage. De plus, la perception par les agents que, à certains moments, « le téléphone sonne dans le vide, il n’y a personne pour répondre, il n’y a pas de répondeur, et tout le monde s’en fiche » alimente leur sentiment de dégradation de la qualité du service public » (pièce n°44, page 100).*

Dans leur rapport d’avril 2014, les experts notent qu’un des objectifs de la réforme est de pouvoir traiter de la problématique de la *« diminution générale des effectifs de fonctionnaires »* et des conséquences *« d’un plan de transformation d’emplois de catégorie C en catégorie B, le nombre de secrétaires a diminué, affectant très sensiblement l’évolution du ratio « nombre d’agents de secrétariat/nombre d’agents de contrôle »*.

Il est indiqué que la mesure 149 de la RGPP2 appelle, pour le Ministère du travail, « *une réflexion approfondie, puis un plan d’action pour pallier ces difficultés, en jouant simultanément sur le découpage et l’organisation des sections, sur le contenu des missions confiées à chaque catégorie de personnel au sein des sections et sur l’évolution des processus administratifs* » (Pièce 43, page 24).

Les experts indiquent dans la suite du rapport :

*« Dans les instructions du Ministre, il est ainsi écrit : « L’unité de contrôle comprend une fonction d’assistance dans le cadre d’une organisation interne rénovée permettant un enrichissement des tâches. Les fonctions d’assistance doivent être progressivement élargies à des tâches d’aide au contrôle. Cette plus grande mutualisation, qui existe déjà dans beaucoup d’endroits, ne doit pas faire perdre le lien existant entre l’agent d’assistance et sa connaissance du secteur et des entreprises. » Cette notion d’assistance aux agents de contrôle a été traduite dans l’élaboration d’un projet de fiche métier dans laquelle apparaissent deux grandes catégories « d’activités ».*

*…Une relative à l’appui au contrôle (appui à la définition et à la mise en œuvre d’actions collectives de contrôle ; élaboration et mise à jour d’outils de suivi ; alimentation et exploitation des systèmes d’information dédiés et réseaux communs ; premier niveau de recherche documentaire, de rédaction de notes et de lettres de réponses aux usagers ; contrôle de complétude des dossiers de demandes transmis aux agents de contrôle par les usagers ; contrôle de conformité administrative de certaines obligations des entreprises).*

*Dans ce contexte, le projet Ministère fort génère de l’inquiétude, certains secrétaires expliquant qu’ils « ne peuvent pas se projeter ».*

*…Or ces différences risquent d’être la source de tensions entre les secrétaires : tensions dans la répartition du travail à faire pour les agents de contrôle, tensions du fait des évolutions prévues vers de l’assistanat entre les agents qui veulent évoluer, ceux qui acceptent de le faire parce qu’ils s’y sentent obligés, et ceux qui ne le souhaitent pas. »*

Concernant la DIRECCTE Haute Normandie, les tensions entre secrétaires existent déjà en amont de leur transformation en assistante de contrôle, sujet sur lequel les représentants du personnel au CHSCT n’ont aucune information concrète malgré leur demande de transmission d’information lors de la réunion du 4 septembre 2014.

Comme souligné par le rapport, la question des effectifs disponibles est au cœur des difficultés.

Au-delà de la situation particulière de l’Unité de Contrôle Rouen Sud concernée par une alerte Danger Grave et Imminent, cette problématique concerne particulièrement l’Unité de Contrôle Rouen Nord dotée de 2 secrétaires à temps plein, 2 à temps partiel 80% et 1 en mi-temps thérapeutique pour 12 agents de contrôle alors que la partie Rouennaise de l’UC Rouen Dieppe est dotée de 3 secrétaires pour 4 agents de contrôle.

Ce sous-effectif en agents de secrétariat est reconnu par le responsable de l’UC Rouen Nord qui n’arrive pas à obtenir un poste supplémentaire pour rétablir des conditions de travail moins dégradées.

Dans cette situation, les retards dans la frappe et l’envoi des courriers s’accumulent, certaines décisions administratives étant même rendues hors délais ce qui est préjudiciable à la qualité du service public.

Les effets de cette situation se font sentir sur les rapports entre collègues du secrétariat dans la répartition du travail mais aussi dans les rapports entre secrétaires et agents de contrôles.

Ces tensions entre agents de secrétariat sont notamment évoquées dans l’alerte du 14 novembre 2014 (pièce n° 32) d’un membre du CHSCT relatif à l’UC Rouen SUD qui indique :

*« Le risque est qu’à court terme, des logiques de « clans » se développent avec toutes les conséquences désastreuses que cela peut avoir. Il ne s’agit pas d’une simple hypothèse mais d’une analyse résultant de constats. Pas plus tard qu’hier, j’ai constaté une altercation entre secrétaire du 1er et 3ème étage concernant la préparation de courriers demandés par le RUC, altercation qui n’aurait pas pu avoir lieu dans une ambiance de travail sereine. En outre, il a été porté à ma connaissance que des insultes auraient été proférés publiquement au sein du secrétariat de l’UC du 1er étage contre un agent du 3ème étage »*

Le courriel d’alerte adressé au président du CHSCT par Madame XX, secrétaire à l’UC Rouen Nord le 20 octobre 2014 (pièce n°30) décrit parfaitement la situation.

Cette charge de travail supplémentaire demandée aux secrétaires des sections d’inspection couplée à l’augmentation des tensions tant dans les rapports entre collègues qu’avec la hiérarchie est source de fatigue.

Fatigue qui s’accumule au fur à et à mesure des semaines, fatigue qui est responsable d’un accident de trajet qui aurait pu avoir des conséquences mortelles pour M. XX, ce dernier s’étant endormi au volant de son véhicule le 4 décembre 2014 vers 17h.

La nouvelle organisation depuis le 15 septembre 2014 a pour effet que la gestion des secrétaires relève désormais du Responsable d’Unité de Contrôle qui décide de l’affectation des secrétaires, soit par agent, soit par section d’inspection du travail.

Les décisions d’affectations ont fait l’objet de conflits plus ou au moins ouverts selon les UC occasionnant parfois des pleurs et des arrêts de travail (pour exemple la situation au sein de l’UC Rouen Sud concernant notamment Madame XX, assistante).

La nouvelle organisation multiplie, tant pour les secrétaires que les agents de contrôle, le nombre de personnes avec qui il faut travailler.

Dans l’organisation antérieure, chaque secrétaire avait en charge 2 agents en règle générale, 3 dans certaines sections.

Aujourd’hui une secrétaire peut se retrouver à travailler avec 4 agents, soit deux contrôleurs et leurs deux inspecteurs référents.

De la même manière, certain inspecteur se retrouve à travailler avec 4 secrétaires contre une seule dans l’ancienne organisation.

Au-delà de l’aspect complexe de l’organisation retenue, cela multiplie les injonctions contradictoires entre les demandes des uns et des autres que la secrétaire va devoir gérer sans compter les demandes du RUC qui peuvent elles aussi êtres différentes.

Dans l’Eure, il apparait une problématique particulière avec des tensions sur la charge de travail que représentent les nouvelles modalités de tri du courrier entrant, opération de tri rendu plus chronophage par l’augmentation mécanique du nombre de sections d’inspection.

Ces tensions ont des répercussions sur la bonne qualité du tri et par conséquent sur les agents d’inspection chargés de donner les suites nécessaires au courrier reçus.

Enfin, il convient d’indiquer que les agents de secrétariat de l’inspection du travail, agents de catégories C, n’ont plus la possibilité de bénéficier de promotion par le biais du concours interne de Contrôleur du travail, ces concours ayant disparu depuis la décision, dans le cadre du projet Ministère Fort de l’extinction du corps de contrôleurs du travail.

Dans cette situation déjà pathogène, la volonté de transformer les secrétaires en assistantes de contrôle risque d’accentuer les difficultés si aucune mesure n’est prise en amont pour rétablir des conditions de travail et un fonctionnement normal du service.

##### **La situation de risque grave à laquelle sont exposés les responsables d’unité de contrôle**

Les responsables d’unité de contrôle des unités territoriales de la DIRECCTE sont eux aussi soumis à une situation de risque grave, leur situation hiérarchique ne les protégeant pas, bien au contraire.

Ils sont en première ligne pour la mise en place de la réforme, devant à la fois faire appliquer les directives ministérielles et celle du DIRECCTE, même lorsque l’application de celle-ci dégradent directement les conditions de travail de leurs subordonnés mais aussi gérer l’ensemble des plaintes de leurs agents, plaintes nombreuses compte tenu de l’état d’impréparation du projet.

Les concernant, le document unique d’évaluation des risques indique *«****ses missions généreront de nombreux conflits, d’autant plus important si la pression est forte****»* (pièce n°48, page 83)

Au-delà de cette fonction purement hiérarchique, ils sont censés opérer des arbitrages constants en fonction de la charge de travail des agents, tache rendue pratiquement impossible compte tenu de l’absence de formation spécifique en la matière.

Par ailleurs, ils sont censés venir en aide aux inspecteurs et contrôleurs du travail dans l’ensemble des domaines du droit du travail, que ce soit sur les questions purement juridiques ou alors celles relevant des pratiques professionnelles.

Selon le ministère du travail, le RUC peut être amené à renforcer un agent lors d’une opération de contrôle.

Certains RUC sont d’ores et déjà en difficulté en la matière, soit en raison du fait qu’ils ont quitté la section d’inspection du travail il y a de nombreuses années pour les uns, soit par manque d’expérience professionnelle pour les autres.

Sur ce point, il ressort des échanges tant lors du CHSCT du 4 septembre 2014 que du 10 décembre, que les RUC n’ont pas bénéficié de l’ensemble des formations nécessaires qui leur permettraient de mener correctement à bien leur mission d’appui.

On peut citer par exemple, la mise à jour des compétences dans le domaine des chantiers du BTP ou sur le plan de la négociation collective suite à la loi de 2008.

Ces difficultés dans l’exercice des missions peuvent amener à une situation de mal être voir de souffrance.

Le responsable de l’unité de contrôle Rouen Sud a confirmé à un membre du CHSCT son sentiment d’être victime d’une situation de harcèlement moral dont les auteurs seraient les agents placés sous son autorité.

Il a par ailleurs indiqué sa volonté de changer rapidement de poste, ce qu’il viendrait d’obtenir selon les récents propos oraux du DIRECCTE.

**\***

**\* \***

**\***

Trois mois après le début de mise en œuvre du projet, il est constaté que les risques pour la santé des agents sont avérés.

En conclusion de leur rapport, les experts désignés au CHSCT Ministériel indiquent que :

*«**Le Ministère a fait le choix de lancer le projet « Ministère fort » sans qu’aient été réfléchies de façon précise ses conséquences concrètes, ni en matière d’organisation ni en matière de conséquences sur les conditions de travail et la santé des agents. C’est ce que fait ressortir ce rapport. Les analystes sont bien persuadées que, quoi qu’il en soit, le travail d’inspection va se poursuivre. Mais bien sûr, cela vaut quand les professionnels vont assez bien pour trouver les moyens de faire dans et avec une nouvelle organisation. S’ils n’y parviennent pas, on peut craindre pour leur santé »* (pièce 43, page 63).

**En conclusion**, il faut retenir :

– que l’existence du risque est objectivée pour chacune des catégories du personnel concernées par la mise en œuvre des arrêtés et décisions attaqués (inspecteur, contrôleurs, secrétaires et RUC)

– que la nature de ce risque relève de la catégorie des risques psychosociaux et plus particulièrement du stress induit par la crainte, voire la certitude, d’être dans l’incapacité de faire face à ces charges de travail supplémentaires

– que la gravité des conséquences de la réalisation du risque est attachée, en matière de risques psychosociaux, tant à leur nature même que, en matière de stress, à la mesure du décalage constaté entre les objectifs qui sont assignés aux agents et leurs capacités à faire face au volume et à l’intensité du travail à accomplir pour les atteindre.

Les différentes surcharges de travail sont sans nul doute des facteurs objectifs de stress pour les agents concernés et l’intensité de ces surcharges situe la réalisation de ce risque à un niveau de gravité qui apparaît suffisant pour justifier l’intervention du juge en vue de faire prévaloir l’obligation de sécurité de résultat dans la dimension préventive.

S’y ajoutent des problématiques relatives à la pérennité des emplois occupés ce qui crée des risques psychologiques importants : devenir professionnel des contrôleurs du travail dont le corps est en extinction, disparition des postes d’agent « d’appui ressources méthodes », modification radicale des postes de directeurs adjoints.

L’expertise menée pour le compte du CHSCT démontre, s’il en était besoin, la réalité de ces implications.

Le rapport du cabinet « alternatives ergonomiques » souligne en effet de nombreux risques liés à cette réforme et mentionne une série de points d’alerte adressée à la Direction du Personnel.

### *Le caractère insuffisant des mesures de prévention affichées par la DIRECCTE*

Depuis de nombreuses années, et notamment l’année 2008 avec la mise en place de la RGPP, les membres du CHSCT attirent l’attention de l’administration sur la nécessité de réaliser un véritable diagnostic en terme d’exposition aux risques psychosociaux afin de prendre les mesures de prévention qui s’imposent.

Les représentants du personnel obtiennent l’accord du DIRECCTE de l’époque en 2010 pour l’intervention d’une étudiante en master 2 de sociologie afin d’aider à la réalisation de ce diagnostic sur quelques services.

Après le départ de cette stagiaire, ce travail ne sera pas poursuivi.

Afin de prendre le sujet à bras le corps, les représentants du personnel proposent la mise en place d’une commission RPS du CHSCT.

Cette commission sera malheureusement dissoute compte tenu du manque d’implication de la hiérarchie pour faire vivre les décisions prises.

Le manque d’implication de la hiérarchie est aussi un des éléments présents lors de l’intervention de deux psychodynamiciens du travail en avril 2012 à la demande du CHSCT.

L’intervention de ces deux spécialistes reconnus de la souffrance au travail, Florence BEGUE et Jean Marie KNEIB mettra en exergue la situation au sein du secrétariat général de la DIRRECTE.

Le compte rendu de l’intervention pointera notamment les problèmes suivants (pièce n°71), une *« intervention dans une situation inédite de crise (hyper réactivité inter individuelles, fréquents arrêts maladie en lien avec le travail…) », la « question du management problématique à tous les niveaux », absence « d’équipe dirigeante cohérente et stable dans ses choix et décisions… », la « prise de décision est souvent voir systématiquement source (ou prétexte) d’ordres et de contre ordres, de tensions voir d’agressions verbales », « décisions sont rarement discuté réellement avec les agents. Dans le cas où elles le sont, il n’y a pas de prise en compte en compte de leur avis, ce qui est pire encore* »

A la suite de cette intervention, le DIRECCTE, Monsieur XX prendra des engagements écrits.

Ainsi il s’engage le 6 juin 2012 à ce que *« les réorganisations doivent être anticipées et les agents seront accompagnés dans ces évolutions par le biais de formation, tutorat ou encadrement rapproché… »* (pièce n°72).

Force est de constater que ces engagements n’ont pas été mis en œuvre lors de la réorganisation actuelle des services de l’inspection du travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de réforme, s’il existe des désaccords entre les requérants et le président du CHSCT, ceux-ci portent plus sur l’intensité du risque et le fait que celui-ci puisse avoir pour effet de porter atteinte à l’intégrité des agents.

Par contre, au regard tant du document unique d’évaluation des risques que du projet de plan de prévention régional (pièce n°50), il n’apparait pas de divergences majeures sur la nature des principaux risques auxquels sont exposées les différentes catégories d’agent.

Les choses sont différentes dès lors qu’on aborde la nature des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Le projet de plan de prévention régional aurait dû être présenté et débattu lors du CHSCT du 4 septembre 2014, il s’agissait de l’avant dernier point à l’ordre du jour.

Cependant ce point n’a pas été traité compte tenu de la suspension de la réunion par le président du CHSCT suite au vote des membres du CHSCT de la délibération relative à la présente procédure.

De ce point de vue, les deux comptes rendus, celui-ci établi par les organisations syndicales ainsi que le projet de l’administration (pièce n°5) concordent.

En vue de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2014, les représentants du personnel ont demandé la transmission d’un tableau d’avancement concernant la mise en œuvre du plan de prévention régional Ministère Fort.

Aucun document n’a cependant été transmis.

A ce jour, les membres du CHSCT n’ont pas connaissance de plan de prévention régional mais seulement du projet présenté le 4 septembre 2014.

Ce projet comprend pas moins de 31 mesures réparties en 11 thèmes.

Au-delà du fait que ces mesures sont très imprécises sur les modalités de leur mise en œuvres que sur les impacts attendus permettant de vérifier leurs adéquations avec les risques contre lesquels elles sont censés protégés, force est de constater qu’à ce jour, la majeur partie de ces mesures n’a pas été mis en œuvre.

Sur les quelques mesures dont les modalités de déclinaison sont palpables, on peut notamment préciser, que le comité de suivi régional prévu par ce projet de plan n’a pas été mis en place, pas plus que les réunions sur les pratiques professionnelles pour les services de renseignements.

Il est en de même pour la « journée de réflexion » avec toutes les assistantes de contrôle (secrétaires de section…), la clarification de l’organisation de cette assistance au contrôle.

Enfin, il faut noter qu’aucune mesure de prévention n’est indiquée concernant la charge de travail des agents et notamment des inspecteurs du travail.

**En l’absence de mises en œuvre de mesures de prévention effectives et efficaces, les différentes catégories agents impactés par la mise en œuvre du projet Ministère Fort restent exposées à un risque grave.**

**Le Juge des référés constatera que non seulement le CHSCT n’a pas été consulté avant la mise en application de la réforme, mais qu’au surplus cette nouvelle organisation compromet la santé de ceux qui y sont soumis, justifiant le bien-fondé de la demande de suspension immédiate des décisions attaquées, avant qu’il ne soit trop tard.**

**C/ SUR LES EFFETS DE LA SUSPENSION DES DECISIONS ATTAQUEES**

Par application des articles L.911-2 et -3 du Code de justice administrative, et compte tenu de la suspension des décisions précitées, il appartiendra au Juge des référés d’enjoindre au DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie de :

* **communiquer aux requérants les informations et documents suivants :**
  + le bilan annuel 2013 et le programme de prévention 2014 prévus à l’article 61 du décret 82-453 modifié
  + la fiche de consignation des risques professionnels auxquels sont exposés les agents de la DIRECCTE, prévue à l’article 15-1 du décret 82-453 modifié
  + l’information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme (notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section)
  + le Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) mis à jour après réalisation de l’évaluation des risques psychosociaux reposant sur l’observation du travail réel
  + le plan de prévention régional Ministère Fort mis à jour

**et ce dans un délai de 45 jours[[5]](#footnote-5) à compter de la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**

Concernant la mise à jour du document unique d’évaluation des risques sur la partie des risques psychosociaux, il résulte de son étude, de sa présentation au CHSCT du 4 septembre et aux échanges qui ont suivi (pièce n°4, pages 2 à 14) que :

* le document unique d’évaluation des risques est incomplet en l’absence de toute évaluation des risques psychosociaux pour plusieurs sites et notamment ceux du Havre et de la Cité Administrative de Rouen,
* l’évaluation des risques psychosociaux pour le site d’Evreux et du siège n’a pas été réalisée correctement en absence de toute phase d’observation du travail réel,
* la mise à jour du document en lien avec le projet Ministère Fort n’a été précédée d’aucun entretien avec les agents impactés par le projet ni d’aucune observation du travail réel, qu’en l’absence de ces entretiens,

*« L’évaluation du* ***travail réel*** *devra être réévaluée dans un second temps (après la mise en place de la nouvelle organisation) par des questionnaires et/ou des entretiens collectifs et/ou individuels des agents afin qu’ils apportent leurs connaissances des risques et leur expérience* » (pièce n° 48, page 78).

L’insuffisance de l’évaluation des risques semble être d’ailleurs une constante.

Ainsi le rapport des ISST souligne :

*« …une étape de diagnostic est engagée dans de nombreuses structures en région. Mais l'analyse des risques reste souvent limitée à l'étude des ressentis individuels. Elle ne porte pas suffisamment sur les situations concrètes et les conditions de réalisation du travail, ni sur la recherche de facteurs de risque organisationnels, et encore moins sur la caractérisation des besoins spécifiques des collectifs de travail »* (pièce 45, page 12).

Il est nécessaire de rappeler que le DUER doit inclure un *« diagnostic des RPS de terrain »* réalisé au niveau du périmètre de la DIRECCTE de Haute Normandie.

La circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l’accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l’Etat précise l’articulation entre le national et le local.

Il s’agit *« d’une part, un pilotage et un cadrage ministériels, en lien avec les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (CHSCT-M) et, d’autre part, une évaluation des risques et un diagnostic des RPS de terrain, réalisés sous la responsabilité des chefs de service, conformément à l’article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique ».*

Cette même circulaire précise :

*« Il appartient à chaque chef de service de réaliser un diagnostic des RPS au sein de la structure dont il a la responsabilité, dès 2014. Ce diagnostic repose sur une observation du* ***travail réel ;*** *il est élaboré avec les* ***agents*** *dans une démarche participative. »*

*« Le diagnostic constitue un élément de la démarche d’évaluation des risques professionnels qui incombe à chaque chef de service. Il est, à ce titre, intégré au document unique d’évaluation des risques professionnels (****DUERP)*** *qui****,*** *pour mémoire, doit être* ***mis à jour*** *annuellement. »*

*« les plans de prévention des RPS s’inscrivent dans une démarche non seulement de prévention des risques professionnels mais également* ***d’amélioration de la qualité de vie au travail.****»*

Conformément aux dispositions du 2e alinéa de l’article R. 4121-2 du Code du travail, cette mise à jour doit intervenir lors de toute décision d’aménagement modifiant les conditions de travail et être transmise au CHSCT dans le cadre du processus de consultation.

Concernant le bilan annuel et le programme de prévention, il s’agit d’un document indispensable dont l’absence est préjudiciable compte tenu du fait qu’il constitue le pilier d’une politique de prévention des risques.

Ainsi, la circulaire du 8 août 2011 du Ministère de la fonction publique relative à l’application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l’hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique rappelle :

*« La réunion consacrée à l’examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu’elle doit déterminer la politique de prévention et d’amélioration des conditions de travail pour l’année à venir. »*

La secrétaire générale de la DIRECCTE avait indiqué que les éléments devant figurer au bilan annuel 2013 pourraient être transmis d’ici la fin de l’année 2014 (pièce 4, page 13).

Ces éléments n’ont pas été transmis lors de la réunion du CHSCT du 10 décembre 2014 et le président du CHSCT a refusé de s’engager sur une nouvelle échéance.

Concernant la fiche des risques professionnels prévu à l’article 15-1 du décret 82-453 modifié, elle constitue un élément indispensable comme le rappelle notamment le médecin de prévention du Havre dans son rapport annuel au titre de 2012 (pièce n°47) qui précise qu’*« En absence de fiche d’exposition fournies, je ne peux déterminer les risques ainsi que le niveau d’exposition justifiant une surveillance médicale renforcée »*.

Concernant l’information complète sur le découpage des nouvelles sections d’inspection, notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section, aucune impossibilité technique sérieuse ne pourra être retenue.

On notera sur ce point que l’article 10 de la convention n°81 de l’Organisation Internationale du Travail, convention ratifiée par la France et par conséquent directement applicable stipule que :

*« Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte…*

*i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;*

*ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements; … ».*

En absence de ces éléments précis, les membres du CHSCT ne seront pas en mesure de donner un avis utile, pour la prévention des risques concernant le nouveau découpage des sections d’inspections pour lequel ils doivent être consultés.

Enfin la mise à jour du plan de prévention régionale, laquelle doit indiquer le degré d’avancement ou de réalisation des différentes actions prévues constitue un document incontournable à la mission de prévention du CHSCT.

* consulter le CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie sur les effets de la mise en œuvre du projet **dans un délai de 30 jours à compter de la réception de l’ensemble des documents et informations susvisés par les requérants, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**

**D/ LES FRAIS IRREPETIBLES**

L’article L. 761-1 du code de justice administrative dispose :

« *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation*. ».

Dans les circonstances de l’espèce, il serait particulièrement inéquitable de laisser à la charge des organisations syndicales SUD et CGT, ainsi qu’à celle des trois membres du CHSCT, les frais par eux exposés pour assurer la défense de leurs intérêts.

Ils sollicitent de ce fait la condamnation de l’Etat, à leur payer, **à chacun**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L.761-1 du Code de Justice Administrative.

**E / LA CONDAMNATION SOLIDAIRE DE L’ETAT ET DE LA DIRECCTE AUX FRAIS ET HONORAIRES DE LA PROCEDURE ENGAGEE PAR LE CHSCT ET AUX DEPENS :**

Le CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie est fondé à demander au Juge des référés, en application d’une jurisprudence constante, la condamnation solidaire, ou l’un à défaut de l’autre, de l’Etat et de la DIRECCTE de Haute – Normandie **à prendre en charge les frais et honoraires** de son action, que cette action soit déclarée recevable et bien fondée ou non (Cass. Soc. 2 décembre 2009, n° 08-18.409).

L’obligation de prise en charge des frais et honoraires de la procédure du CHSCT par **l’employeur**, que le CHSCT soit en demande ou en défense, est fondée selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, sur **l’absence de ressource financière de l’institution**  (Cass. Soc. 25 juin 2002, n° 00-13-375) qui s’est pourtant vu reconnaître la personnalité morale et partant, le droit d’agir en justice.

Quel que soit le litige, dès lors qu’aucun abus de la part du CHSCT n’est établi, l’employeur **doit** supporter les frais et honoraires de la procédure.

Il ne s’agit pas d’une appréciation au titre de l’article L 761-1 du Code de justice administrative dont l’application n’est pas requise, mais de la prise en charge de **l’ensemble des frais et honoraires supportés par le CHSCT et notamment les frais et honoraires facturés par l’avocat du CHSCT,** sans que le juge saisi ne puisse apprécier le quantum des honoraires.

En effet, seul le Bâtonnier de l’Ordre des Avocats est compétent exclusivement, en application de l’article 174 du décret du 27 novembre 1991, pour statuer sur les contestations concernant le montant et le recouvrement des honoraires des avocats (ordonnance de référé, Vice-Président du Tribunal de Grande Instance du HAVRE, 24 janvier 2012, n° 11-00-604, Groupe Hospitalier du HAVRE/ CHSCT).

**PAR CES MOTIFS**

**Et tous autres à produire, déduire ou suppléer, au besoin d’office, il est demandé au Juge des référés du Tribunal administratif de :**

* **SUSPENDRE** la **décision du 4 septembre 2014** du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie, Président du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie refusant de suspendre la mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail au sein des services de l’Inspection du Travail de Haute – Normandie issue du projet de réforme « Ministère fort » et de consulter le CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie sur la mise en œuvre de cette réforme,
* **SUSPENDRE** l**’arrêté** relatif à la localisation et à la délimitation des unités de contrôle et des sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **29 octobre 2014**
* **SUSPENDRE** la **décision** relative à la nomination des responsables des unités de contrôle et à l’affectation des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **26 novembre 2014**
* **SUSPENDRE** la **décision** relative à l’organisation des intérims des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de la Seine-Maritime et de l’Eure **du** **1er décembre 2014**
* **SUSPENDRE** la **décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, Président du CHSCT, rejetant la demande de communication du bilan annuel 2013 et du programme de prévention 2014, de la fiche de consignation des risques professionnels, et de l’information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme en date du **3 juillet 2014**, réitérée les **27 août et 13 novembre 2014**,
* **SUSPENDRE** la **décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, Président du CHSCT, rejetant la demande de communication de la mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques postérieurement au 4 septembre 2014 et de la version mise à jour du plan de prévention régional Ministère Fort présenté le 4 septembre, en date du **13 novembre 2014**
* **ENJOINDRE** au DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie de communiquer aux requérants les informations et documents suivants :
  + le bilan annuel 2013 et le programme de prévention 2014 prévus à l’article 61 du décret 82-453 modifié
  + la fiche de consignation des risques professionnels auxquels sont exposés les agents de la DIRECCTE, prévue à l’article 15-1 du décret 82-453 modifié
  + l’information complète sur le découpage des sections d’inspection lié à la réforme (notamment le nombre d’entreprises et de salariés pour chaque section)
  + le Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) mis à jour après réalisation de l’évaluation des risques psychosociaux reposant sur l’observation du travail réel
  + le plan de prévention régional Ministère Fort mis à jour

**et ce dans un délai de 45 jours à compter de la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**

* **ENJOINDRE** au DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie de consulter le CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie sur les effets de la mise en œuvre du projet **dans un délai de 30 jours à compter de la réception de l’ensemble des documents et informations susvisés par les requérants, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**
* **CONDAMNER** l’Etat à payer au **Syndicat Départemental CGT des Agents DIRECCTE 76**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative
* **CONDAMNER** l’Etat à payer au **Syndicat SUD TRAVAIL Affaires Sociales**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative
* **CONDAMNER** l’Etat à payer à **Madame XX**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative
* **CONDAMNER** l’Etat à payer à **Monsieur XX**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative
* **CONDAMNER** l’Etat à payer à **Madame XX**, la somme de **1.500,00€** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative
* **CONDAMNER solidairement, ou l’un à défaut de l’autre,** l’Etat et la DIRECCTE de Haute – Normandie à payer au **Comité d’Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de la DIRECCTE de Haute Normandie** les frais et dépens exposés pour faire valoir ses droits, en particulier les frais et honoraires d’avocat tels que justifiés par la facture jointe à la présente requête (600 € TTC de frais et 3.744 € TTC d’honoraires, **pièce n° 73**) et ceci en application d’une jurisprudence constante, le CHSCT ne disposant d’aucun budget propre.

SOUS TOUTES RESERVES

Fait à Rouen, le

**LISTE DES PIECES JOINTES**

1. Arrêté relatif à la localisation et à la délimitation des unités de contrôle et des sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de Seine-Maritime et de l’Eure en date du 29 octobre 2014
2. Décision relative à la nomination des responsables des unités de contrôle et à l’affectation des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de Seine Maritime et de l’Eure en date du 26 novembre 2014
3. Décision relatif à l’organisation des intérims des agents de contrôle dans les sections d’inspection du travail dans les unités territoriales de Seine Maritime et de l’Eure en date du 1er décembre 2014
4. Compte rendu syndical de la réunion de CHSCT du 4 septembre 2014
5. Projet de compte rendu CHSCT 4 septembre 2014 de l’administration
6. Délibération des membres du CHSCT du 4 septembre 2014
7. Délibération votée lors de la réunion CHSCT du 10 décembre 2014
8. Courrier des membres du CHSCT du 5 juin 2014
9. Courriel du 18 juin 2014 adressé au Président du CHSCT
10. Courrier des membres du CHSCT du 3 juillet 2014
11. Ordre du jour du CHSCT du 4 septembre 2014
12. Courrier des membres du CHSCT du 27 août 2014
13. Courrier du DIRECCTE du 3 septembre 2014
14. Note du DIRECCTE report au 15 septembre 2014
15. Courrier des membres du CHSCT du 13 novembre 2014
16. Statuts du Syndicat CGT DIRECCTE 76
17. Délibération du Syndicat CGT DIRECCTE 76
18. Statuts du Syndicat SUD TRAVAIL
19. Délibération du Syndicat SUD TRAVAIL
20. Règlement intérieur du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail
21. Alerte « danger grave et imminent » UC Rouen Sud du 19 septembre 2014
22. Courriel du 19 septembre 2014 adressé au DIRECCTE Haute-Normandie
23. Courrier des membres du CHSCT au médecin de prévention du 29 septembre 2014
24. Courriel du 2 octobre 2014 des membres du CHSCT
25. Courriel du 10 octobre 2014 des membres du CHSCT
26. Réponse du DIRECCTE du 14 octobre 2014
27. Fiche incident service renseignement Rouen du 15 10 2014
28. Courrier des agents du HAVRE du 16 octobre 2014
29. Courrier DIRECCTE aux agents du Havre
30. Courrier d’alerte de Mme XX du 20 octobre 2014
31. Courriel de M. XX
32. Courrier d’alerte du 14 novembre au Président du CHSCT
33. Arrêt de travail – Mme XX
34. Courrier du Dr XX du 17 novembre 2014
35. Mail de M. XX
36. Mail de M. XX
37. Demande d’affectation de Mme XX
38. Courrier du DIRECCTE à Mme XX
39. Courriels du 28 avril et 15 mai adressés par M. XX au DUT 76
40. Fiche d’aptitude médicale de Monsieur XX du 22 mai 2014
41. Procès-verbal CHSCT du 20 décembre 2012
42. Ordonnance du Tribunal Administratif du 4 décembre 2014
43. Rapport d’Expertise CHSCT Ministériel
44. Rapport 2012 « Le Travail vivant des agents de contrôle de l’Inspection du Travail »
45. Rapport 2013 «Souffrance psychique en lien avec le travail dans les ministères sociaux : constats et observations des inspecteurs santé sécurité au travail »
46. Rapport 2012 du médecin de prévention de ROUEN Dr XX
47. Rapport annuel médecin de prévention LE HAVRE 2012
48. Document unique d’évaluation des risques professionnels - 18 juillet 2014
49. Document sur la mise à jour prévue du DUER
50. Projet de plan de prévention régional Ministère Fort – version du 4 septembre 2014
51. Instruction DGT du 4 septembre 2014
52. Cour d’Appel de Paris Arrêt FNAC
53. Semaine Social Lamy 24 décembre 2012, n° 1565
54. Procès-verbal du CHSCT du 9 décembre 2013
55. Ordre du jour du CHSCT du 10 janvier 2014
56. Procès-verbal du CHSCT du 10 janvier 2014
57. Courrier ISST du 14 mai 2014
58. Ordre du jour du CHSCT du 5 juin 2014
59. Convocation et ordre du jour du CHSCT du 19 juin 2014
60. Convocation et ordre du jour du CHSCT du 10 décembre 2014
61. Courrier du DIRECCTE du 10 septembre 2014
62. Courrier des membres du CHSCT au Président du CHSCT du 29 septembre 2014
63. Mémoire en défense du DIRECCTE
64. Note de service du 16 juin 2014
65. Note de service du 18 juillet 2014
66. Note de service du 14 octobre 2014
67. Démographie des sections d’inspection du travail
68. Fiche de poste Assistants de contrôle
69. Compte rendu de la réunion d’UC ROUEN SUD du 14 octobre 2014
70. Contenu de la formation CT pour établissement > 50 salariés
71. Rapport Psychodynamicien du travail
72. Courrier DIRECCTE suite Rapport Psychodynamicien du travail
73. Facture d’honoraire de la SELARL BAUDEU & ASSOCIES
74. **Recours en annulation en date du 29 décembre 2014**

1. *Risques psycho-sociaux : quelles responsabilités pour l’employeur public et les responsables hiérarchiques? 9ème rencontres professionnelles de l’école de la GRH, novembre 2011* [↑](#footnote-ref-1)
2. Applicable à la fonction publique d’Etat en vertu de l’article 3 du décret 82-453 modifié [↑](#footnote-ref-2)
3. Etude réalisée par une équipe de chercheurs reconnus :

   - François Daniellou, professeur des universités en ergonomie

   - Bernard Dugué, docteur en sociologie,

   - Johann Petit, maître de conférences en ergonomie

   - Karine Chassaing, maître de conférences en ergonomie

   - Philippe Davezies, médecin du travail, enseignant-chercheur [↑](#footnote-ref-3)
4. Les six types sont : 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. (http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psychosociaux.html) [↑](#footnote-ref-4)
5. Délai suffisant par analogie avec le délai laissé aux experts CHSCT en cas de projet important pour déposer leur rapport (art. R. 4614-18 Code Travail) [↑](#footnote-ref-5)