



MINISTÈRE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE  
MINISTÈRE DU TRAVAIL  
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE DES SPORTS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Direction des ressources humaines  
(DRH)

Paris, le 12 septembre 2017

**AIDE-MEMOIRE pour conduire le dialogue social  
sur un projet important pouvant avoir un impact déterminant  
sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des  
agent-es**

Le présent document se donne pour objectif que la conception et la mise en œuvre des réformes ou des projets de réorganisation comprennent effectivement une évaluation des risques pour la santé et la sécurité, une étude d'impact sur les conditions de travail des agent-es. Cette mise en perspective répond à un objectif réglementaire, permet de préparer une bonne mise en œuvre des projets par des agent-es pris en compte et associés à la démarche et limite les risques de troubles de santé, de distance ou d'absence des personnels (prévention primaires des risques psychosociaux).

Sans rien ajouter à la réglementation, il a vocation à aider les directions d'administration centrale et les directions régionales, qui pourront s'en inspirer et en faire le meilleur usage. L'évaluation recommandée par cet aide-mémoire, conformément à la jurisprudence, pourra ainsi être adaptée au contexte et aux ressources disponibles des directions.

## **1. Etat de la réglementation**

En vertu du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (articles 55, 57 et 58), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoirement 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 productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- 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 ;
- sur les mesures générales prises en vue du recrutement et du maintien dans l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, le CHSCT peut demander à son président de faire appel, aux frais de l'administration, à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Enfin, le comité technique peut le saisir de toute question et bénéficier de son concours dans les matières relevant de sa compétence (article 48).

La notion de projet important doit s'entendre comme concernant un nombre significatif d'agent-es et conduisant, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant, même favorable, de leurs conditions de travail. Le projet est considéré comme important dans le cas où non seulement la modification des conditions de travail concerne un nombre significatif de salariés, mais conduit également à un changement substantiel de leurs conditions de travail.

Ainsi, une modification de l'organigramme n'est considérée comme un projet important au titre de la santé et de la sécurité au travail que si elle entraîne une transformation des postes de travail, un changement de métier ou l'introduction d'un nouvel outil. De même, il a été jugé qu'une réorganisation concernant trois agent-es ne remplit pas ces conditions si elle n'est pas rapportée à des questions d'hygiène et de sécurité. Ce critère quantitatif doit être apprécié comme satisfait si l'ensemble d'une unité de travail est concernée par le projet. Une unité de travail regroupe sur un même site des agent-es qui sont exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'exposition aux risques professionnels.

## **2. Problématique**

Dans les services de l'Etat, les directeurs et directrices régionaux ou d'administration centrale sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agent-es placés sous leur autorité. Les directeurs et directrices d'administration centrale sont également responsables de l'impact des politiques publiques qu'ils et elles portent et de leur action sur les conditions de travail dans les services déconcentrés et les établissements chargés de leur mise en œuvre.

Pour des services ministériels, ces dispositions concernent aussi bien une réforme majeure de l'organisation administrative, un changement significatif des politiques publiques que l'introduction de nouveaux outils (bâtiments, matériels ou logiciels).

Pour permettre une prise en compte optimale de cette obligation de sécurité qui incombe à l'employeur et pour permettre au CHSCT de jouer son rôle de prévention, une attention particulière doit être portée au dialogue social, non seulement pour informer et échanger sur les principes et les modalités d'une réforme, en particulier sur les mesures d'accompagnement prévues pour les agent-es, mais également sur son impact et sur la prévention des risques susceptibles d'être provoqués par le projet.

Le CHSCT doit être saisi, non sur le principe du projet ou sur les choix arrêtés en matière d'organisation des services, mais sur son impact sur les conditions de travail et sur les mesures de prévention prises, d'une part pour l'accompagnement des agent-es, et d'autre part pour la conception de l'organisation, les méthodes et les outils de travail. Pour être efficace, le CHSCT doit être consulté le plus en amont possible sur tous les projets importants. Cette consultation doit être précédée, dans le délai réglementaire de quinze jours, d'une mise à disposition des documents nécessaires à la compréhension des projets.

### 3. Evaluation des risques et note d'impact sur les conditions de travail

La direction chargée de la conception comme celle chargée de la mise en œuvre d'un projet important a l'obligation d'identifier et d'évaluer les risques professionnels qu'il comporte, ainsi que ses conséquences possibles sur les conditions de travail. Dans ce but, il lui appartient d'établir une note d'impact sur les conditions de travail destinée à identifier les risques, mobiliser les acteurs et actrices de prévention et adopter les mesures appropriées pour aménager le travail en fonction des personnes. Une telle note, inscrite pour avis à l'ordre du jour du CHSCT, gagnerait à répondre, même brièvement, aux questions suivantes :

1. *Etat des lieux* : données quantitatives et qualitatives utilisées pour motiver le projet ; description du travail réel des agent-es concernés.es ;
2. *Rappel sommaire de la réforme envisagée* (le détail des mesures relève de la compétence du comité technique) ;
3. *Analyse des risques et ressources liés à l'organisation des services et aux relations de travail* :
  - 3.1. Impacts sur l'organisation des services : variation des besoins et de la ressource en emplois, modification de la ligne hiérarchique, mobilités géographiques ou fonctionnelles, etc ;
  - 3.2. Impacts sur les relations de travail : exigences liées aux relations avec le public, difficultés potentielles de relations sociales au travail (avec la hiérarchie, les collègues, les collaborateurs.trices ou les partenaires en mode projet), incertitude sur la situation de travail (crainte d'une perte d'emploi ou de poste, appréhension d'une capacité insuffisante à réaliser les nouvelles activités attendues) ;
4. *Analyse des risques et ressources liés aux activités* :
  - 4.1. Impacts sur les missions : intensité du travail (charge et rythme), conflits sur les objectifs du métier ou sur la définition de la qualité du travail ;
  - 4.2. Impacts sur les méthodes de travail : modifications substantielles ou répétées de l'organisation du travail dans les services, impact sur l'autonomie ;
  - 4.3. Risques physiques : incendie, électricité, bruit, ambiances thermiques, qualité de l'air, ambiance électromagnétique, éclairage ;
  - 4.4. Moyens matériels mis à disposition : mobilier et équipement de bureaux, matériels et logiciels informatiques, équipements de protection individuels ;
  - 4.5. Formations prévues ;
5. *Analyse des risques et ressources liés aux espaces de travail* (structure des bâtiments, installations techniques et de stockage, locaux sociaux et lieux de restauration collective, implantations et circulations) ;
6. *Association des agent-es* à la conception et à la mise en œuvre de la réforme (groupes de travail par thème ou par métier) ;
7. *Mesures de prévention des risques* prévues.

Les analyses citées en 4.3. à 5. relèvent de la compétence des directions régionales et, en administration centrale, des directions des finances, des achats et des services ; des ressources humaines.

#### **4. Consultation des acteurs et actrices de prévention et des représentants.es du personnel**

Les étapes suivantes sont recommandées :

- Avis du/de la médecin de prévention, de l'assistant.e, du conseiller ou de la conseillère de prévention (si le projet est national, du médecin coordonnateur national et de la conseillère nationale de prévention) ;
- Information des organisations syndicales représentatives sur l'état des lieux, le principe du projet et le calendrier du dialogue social (soit en comité technique, soit en réunion *ad hoc*) ;
- Avis voté par le CHSCT sur la base de la note d'impact sur les conditions de travail ;
- Intégration de la note d'impact sur les conditions de travail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Avis du comité technique sur le détail du projet (CTM, CTAC, CTS ou CTSD).

L'information préalable et l'avis du comité technique sont nécessaires en particulier si le projet est relatif à l'organisation et au fonctionnement des services, ou bien aux évolutions technologiques et de méthodes de travail (article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011).