

Techncien-ne, vie de chien-ne

Chèr-e AST (ou DAST, excuse-moi, je m'y perds avec ces acronymes viraux qui se répandent de plus en plus ... !).

Si je t'écris aujourd'hui, c'est pour te faire part de mon quotidien de technicien-ne d'opération car j'ai l'impression que tu n'es pas toujours en phase avec ma réalité.

Affectée sur une nouvelle opération, je reçois (pas toujours au dernier moment, heureusement !) mon ordre de mission. Dans la plupart des cas, il n'est pas accompagné du plan d'accès au chantier, et c'est bien dommage car ce plan existe en amont de mon affectation. Il sert, je suppose, aux divers collègues qui interviennent avant moi, assistant-e technique, assistant-e de prévention, et j'en passe.

Afin de préparer ma mission à Trifouille-les-oies, je prends donc les devants et contacte mon-ma futur-e responsable d'opération. Si j'ai de la chance, il-elle sera joignable et pourra me donner des indications. Malheureusement, ce coup-ci, il-elle termine sur les chapeaux de roues une autre opération que tu lui as confiée au dernier moment malgré son planning déjà chargé car « *tu comprends, on est bloqués, il n'y a personne d'autre et l'aménageur commence à s'impatienter...* ». Bon, tant pis, je vais me débrouiller, y a le-la collègue Bidule qui connaît vaguement et me dessine un plan à l'arrache sur un coin de feuille. C'est déjà ça... !

Lundi matin, je pars de chez moi, je fais mon trajet et j'arrive aux abords de mon nouveau terrain de jeux. Après un certain nombre d'allées et venues sur les petites routes de campagne, tortueuses à souhait, je localise enfin l'accès et j'aperçois au loin ce qui ressemble à des engins. Le chemin agricole n'augure rien de bon pour ma voiture qui commence à (trop bien) les connaître. Heureusement, il n'a pas plu, je me lance, confiant-e. Ouf, je ne m'embourbe pas (cette fois-ci !) et je reconnais le véhicule Inrap, c'est bien là.

Le-la RO, comme à chaque démarrage de chantier, n'a pas le temps de me faire l'accueil règlementaire, déjà occupé-e à la réception des engins, des installations, etc. Et comme l'équipe arrive au compte-goutte, ce sera pour plus tard, en collectif. Il-elle m'indique que le vestiaire se trouve dans des locaux prêtés par l'aménageur à 4km... Super, ça commence bien : si je vais me changer là-bas, je fais comment, les jours de pluie, avec mes bottes crottées pour conduire ma voiture jusqu'au vestiaire en fin de journée? Soit j'y vais en stop, mais avec cette dégaine, personne ne me prendra, soit je pourrais ma voiture. J'opte, par dépit, pour la troisième solution, celle que l'on croyait révolue à l'aube du XXI^e siècle : je me change en plein vent à l'arrière de ma bagnole. Pas du genre à me



laisser abattre, me voilà prêt-e à travailler. Rappelle-moi combien de temps va durer l'opération ?

De trous de poteaux en fosses, d'épandages en vérification de tâches sombres... voici que la matinée passe et que vient l'heure de la pause. Comme on est en automne et qu'il commence à faire frisquet, on n'hésite pas à s'arrêter pour une boisson chaude. Mais au fait, il n'y a qu'un algéco-bureau et je n'ai pas vu de réfectoire... Ah, oui, c'est vrai, l'aménageur nous a mis des locaux à disposition... A 4km... Rebelotte avec les choix multiples, mais en fait, cette fois-ci, on prend le véhicule de service, cool ! Quand on sera au complet, comme on n'a qu'un seul véhicule 5 places, il faudra faire deux voyages, sympa ! Mais comme on est malgré tout en sous-effectif sur l'opération, si on fait tous les jours le même sketch pour la pause, on va pas être en avance... Demain, on optera pour la solution « à l'ancienne », on prendra nos thermos...

Après quelques jours de mise en place, voilà que l'on a assez de vestiges fouillés pour commencer l'enregistrement. Alors allons-y. Mais au fait, je n'ai pas remarqué qu'il y avait le courant dans l'algéco-bureau... ! Ah oui, c'est vrai, l'aménageur nous a mis des locaux à disposition... A 4km...

Comme tu le vois, en théorie, sur le papier, ça pouvait paraître une bonne idée. Mais en fait, et bien... non... Cette fois-ci, le-la RO n'avait pas pu faire la prépa, occupé-e qu'il-elle était sur sa précédente opération « urgentissime ». La prochaine fois, fais-moi rêver, pense à tous ces petits détails qui peuvent soit nous faciliter le travail et nous donner envie de bien le faire, soit tout compliquer...

Quand on voit la lassitude des équipes s'amplifier de jour en jour, les collègues qui n'ont plus envie de compenser les manquements de tous ordres, on se dit que l'archéologie a beaucoup à y perdre, et les archéologues plus encore (à commencer par notre santé) par la même occasion. A bientôt en réunion de service (ou autour de la machine à café, c'est selon) pour parler de tout ça. J'emmenerais mon thermos, au cas où.

Un-e technicien-ne, comme on en connaît plein

Le 8 octobre L'aéroport, c'est toujours non !



En s'appuyant sur le résultat de la consultation circonscrite à la Loire-Atlantique, les pro-aéroports réclament l'expulsion de la ZAD comme l'a annoncée M. Valls en juin. La coordination des opposants, dans toute sa diversité, plus que jamais déterminée, appelle à une nouvelle journée de résistance le 8 octobre. Que résonnent les chants des bâtons, en référence à la lutte tout aussi déterminée et au bout du compte victorieuse, du Larzac !

Solidaires, soutient cette initiative et appelle à y participer massivement.

Abandonner ce projet d'un autre temps est une nécessité

Un projet néfaste pour la préservation des terres agricoles. Parmi les 1650 ha de la ZAD, on compte environ 1200 ha de terres agricoles qui disparaîtront. En France, 600 km² sont artificialisés par an, soit l'équivalent d'un département français tous les sept ans.

Un projet néfaste pour l'emploi. Au regard du nombre d'emplois menacés, les annonces des pro-aéroports ne reposent que sur des promesses. De plus, les emplois sont presque deux fois plus nombreux en Nord-Loire qu'en Sud-Loire. Un transfert de l'aéroport renforcerait le déséquilibre des emplois entre le Nord et le Sud de la métropole. Les salarié-es qui occupent des emplois directement transférables (environ 1900) habitent pour plus de 70% au Sud-Loire. Leurs déplacements quotidiens s'ajouteraient aux bouchons journaliers actuels, du Sud vers le Nord le matin et en sens inverse le soir. De quoi dégrader leur qualité de vie et leurs conditions de travail.



Un projet climaticide. Le bocage humide est un écosystème de grande qualité (haies, talus, mares, prairies maillées de rus...). La ZAD est constituée, au regard de la réglementation, à 98 % de zones humides particulièrement vulnérables, situées sur deux têtes de bassin versant. En France, les zones humides ont disparu pour moitié entre 1960 et 1990. Pourtant, leurs fonctionnalités sont multiples et gratuites : régulation du régime des eaux (stock en hiver et restitution en été), épuration des eaux (dénitrification), réservoir de biodiversité...

**Le 8 octobre
L'aéroport, c'est toujours non !
Nous serons là contre les expulsions et les destructions !**

Inscription cars, co-voiturages, demandes d'hébergement
<http://annonces-ndl.org>

Le rôle du CHSCT

Le CHSCT est devenu le seul organisme compétent en matière de conditions de travail. Il est donc incontournable pour parler du travail, des conditions de travail (cf. ci-après la définition qu'en donne la Fonction publique). Les équipes militantes doivent utiliser le CHSCT comme instance de débat et de délibération sur les conditions de travail, en faire un véritable instrument de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels.

Or les directions opposent des résistances et vont continuer à s'opposer à ces nouvelles prérogatives du CHSCT : elles contestent nos demandes de consulter le CHSCT sur des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail en prétextant que le projet n'est pas important. Ce qui est important pour nous ne le sera pas pour les directions d'autant qu'il n'existe pas de définition légale du projet important. C'est une notion qui évolue au fur et à mesure de la jurisprudence. (Voir ci après).

Ce document a pour objet de rappeler aux équipes militantes les textes sur lesquels s'appuyer pour contraindre l'administration à les respecter, leur signaler les points de vigilance pour anticiper le plus possible leur action, être vraiment opérationnel face aux enjeux, et leur donner des éléments de méthode sur la manière d'appréhender un projet de réorganisation, (s'agit-il d'un projet important au sens de la jurisprudence, le CHSCT doit-il être saisi pour information ou pour consultation ?)

Pourquoi intervenir en CHSCT ?

Parce que les conditions de travail relèvent des missions du CHSCT.

Art. 57. du décret 82-453 : « Le comité est consulté :

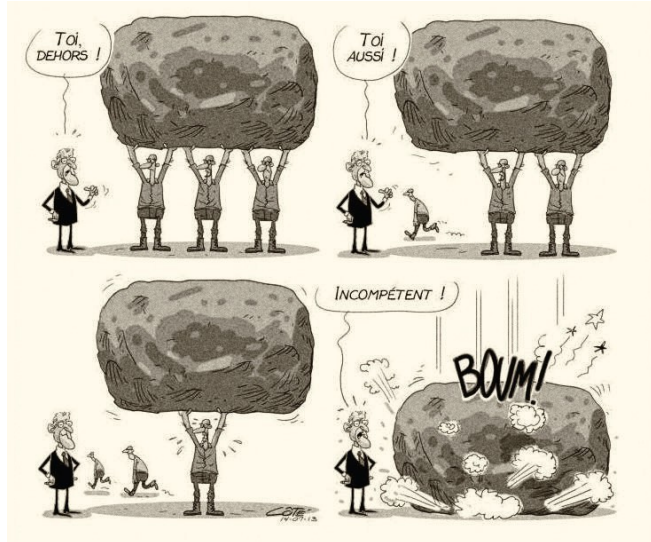
1- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »

La consultation obligatoire du CHSCT sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de travail ou de santé et de sécurité représente une avancée

importante pour les personnels. La consultation du CHSCT est la première démarche à engager car elle «constitue une mesure destinée à la protection de la sécurité et de la santé des salariés en permettant à cet organisme de s'assurer, au besoin par recours à l'avis d'un expert, que l'organisation projetée n'est pas de nature à compromettre la santé des travailleurs concernés ; que dès lors, l'employeur qui met en œuvre une telle réorganisation sans avoir mis le CHSCT à même de s'assurer utilement, au besoin par recours à une expertise, de l'innocuité de cette organisation nouvelle manque à son obligation de sécurité et se rend l'auteur d'un trouble manifestement illicite». Cass.soc. 25 septembre 2013, n° 12-21.747.

Précision importante, le CHSCT ne doit pas être mis devant le fait accompli mais bien consulté **AVANT**. La consultation n'a de sens que si le projet reste amendable.



C'est quoi un projet important ?

Il n'existe pas de définition légale du projet important ; dans le cas où un employeur du privé conteste cette appréciation ce sont les juges qui tranchent. Il paraît indispensable que nous suivions cette voie si nous voulons faire reconnaître la justesse de nos demandes en cas de conflit avec une direction nationale et/ou locale.

La circulaire d'application fonction publique apporte les précisions suivantes au regard de la jurisprudence :

- le CHSCT doit être consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salariés ;
- que la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

Pour la cour de cassation le nombre de salariés concernés par le projet ne constitue qu'un indice de l'importance du projet. Un nombre réduit de salariés ne fait pas obstacle à la qualification de projet important. Ce qui importe c'est la portée du projet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés.

A signaler le recours en février 2013 pour excès de pouvoir de *Solidaires Douanes* auprès du tribunal administratif de Paris. Le syndicat contestait les termes d'une note de

la DGDDI qui précisait notamment qu'un projet est important si un nombre significatif d'agents est concerné, alors que selon une jurisprudence constante « le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet ». Le Conseil d'Etat a donné gain de cause au syndicat.

La notion de «projet d'aménagement important modifiant...» s'est construite autour de la possibilité du recours à une expertise donnée au CHSCT, mais contestée par de nombreux employeurs au motif qu'il ne s'agissait pas de projet important.

Selon une évolution constante de la jurisprudence, le caractère important de l'aménagement revêt un aspect quantitatif et qualitatif. Le projet doit avoir un impact significatif sur les conditions de travail et notamment concerner les tâches, l'accroissement des compétences, l'évolution des métiers, la rémunération, les temps de pause, des changements d'horaires... De même, un projet d'évaluation du personnel peut être de nature à créer une pression psychologique et à ce titre il doit être soumis à l'avis du CHSCT.

Dans une décision rendue le 15 juillet 2014, le TA de Dijon a donné raison à un agent qui demandait l'annulation de la décision de la direction interrégionale des douanes de supprimer le service où il était affecté avec un autre agent sans avoir consulté le CHSCT alors qu'il s'agissait d'un projet important.

Les arguments mis en avant par la direction : «ce n'est pas un projet important, c'est une mesure d'ordre intérieur, l'impact sur le fonctionnement de la direction régionale est très limité, le nombre d'agents concernés est limité à deux, des mesures dérogatoires ont été prises quant à la situation individuelle des agents ».

Ceux du TA: «la circonstance que deux agents seulement sont impactés par le projet litigieux n'a pas pour effet de faire obstacle à ce qu'il soit reconnu comme projet important au sens de l'article 57 du décret du 28 mai 1982..., que le projet qui entraîne la suppression d'un service, constitue une restructuration..., que s'agissant de son impact, il entraîne la transformation de postes de travail et un changement de métier, deux postes de mécaniciens étant supprimés, et leurs titulaires devant passer du métier de mécanicien à celui de douanier en branche surveillance, soit sur le terrain..., qu'enfin, ce projet ne constitue pas une simple réorganisation interne, mais est susceptible d'avoir des conséquences à moyen et long terme..., qu'eu égard à ces caractéristiques, le projet litigieux doit être regardé comme important... et qu'il s'ensuit que le directeur interrégional des douanes ne pouvait l'adopter sans le soumettre à l'avis du CHSCT ».

Ainsi on peut considérer que sont des projets importants :

- la création d'un service qui conduit à aménager des locaux, définir une organisation, et un fonctionnement nouveaux.
- une nouvelle organisation d'un service modifiant les missions, les méthodes de travail...
- le relogement d'un service emportant un

nouvel environnement de travail,

- l'exercice d'un nouveau métier suite à une fermeture de service,
- un accroissement des trajets des agents pour se rendre sur leur lieu de travail, suite à la fermeture de service et au regroupement sur une autre résidence...

Cela veut dire que les réorganisations ne doivent plus être abordées uniquement sous l'angle économique, technique et réglementaire par les directions. Nous devons interroger et interpeller les responsables administratifs sur les dimensions sociales, organisationnelles et humaines des transformations envisagées. Par ailleurs, en cas de projet important les représentants du personnel au CHSCT doivent être associés à toutes les étapes du projet.

Quelques jurisprudences :

1) Selon une jurisprudence constante «*l'employeur est tenu à l'égard de son personnel à une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet, de compromettre la santé et la sécurité des salariés.* »

2) Un projet de réorganisation suspendu faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux.

Depuis l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, tout employeur qui réorganise tout ou partie de son entreprise doit s'interroger sur les conséquences que peut avoir une telle décision en matière de santé et de sécurité des salariés. C'est donc dans le prolongement de cet arrêt que la cour d'appel de Paris a pris la décision de suspendre le 13 décembre 2012 le projet de réorganisation de la FNAC (suppressions des postes de responsable local avec transfert de ces fonctions au niveau régional) au motif qu'un tel projet était susceptible d'engendrer des risques psychosociaux. L'employeur a été condamné pour ne pas avoir évalué et chiffré la surcharge de travail (et donc le stress) qu'auraient à subir les salariés restant en poste. Dans cette affaire l'employeur n'avait fourni aucun document sur les transferts de charges permettant d'évaluer de façon quantitative le surcroît de travail ainsi occasionné. Les 8 CHSCT et les 3 syndicats qui réclamaient l'annulation du plan de réorganisation ont fourni des rapports d'expertise mettant en avant une surcharge de travail génératrice de stress et source de risques psychosociaux. C'est ce qui a conduit les juges à suspendre la réorganisation et à condamner l'employeur à fournir tous les éléments utiles à l'évaluation et au chiffrage de la charge de travail transférée.

Les juges d'appel ont estimé que :

- c'est en amont d'une réorganisation que les risques doivent être identifiés dans un objectif de prévention... l'identification des facteurs de risques psychosociaux en particulier la charge de travail fait partie de l'obligation

de prévention...

- le chiffrage des transferts de la charge de travail «*constitue un critère essentiel d'évaluation des risques psychosociaux pouvant résulter d'une surcharge de travail caractérisée et objective, génératrice de stress de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés* ».
- la communication des documents chiffrant de façon précise les transferts de charge de travail «*incombe à l'employeur, seul à même de les détenir* ».

Voici une nouvelle jurisprudence qui s'inscrit dans le droit fil de nombreuses autres décisions et qui témoigne de la prise en compte par les juges des risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les salariés. (Voir également l'arrêt récent du TGI de Lyon qui a condamné un système de *benchmark* en raison des risques qu'il comportait pour la santé des salariés).

Ainsi tout employeur a donc l'obligation d'identifier les risques psychosociaux résultant d'un projet de réorganisation, cela passe notamment par un chiffrage précis de la charge de travail transférée sur les autres salariés.

Autre enseignement à tirer : le défaut de communication de ces documents aux membres du CHSCT ou si ces derniers pensent que les documents fournis laissent subsister des risques pour la santé et la sécurité des salariés pourrait permettre de saisir le juge aux fins de suspension du projet de réorganisation sur la base d'une méconnaissance de l'obligation de prévention des risques (dans le premier cas) ou de l'obligation plus générale de sécurité de résultat (dans le deuxième cas).

Chambre d'appel Paris n° 12/000303 du 13 décembre 2012

En appel, les CHSCT et les syndicats ont été déboutés de leur demande d'annulation du plan de réorganisation, la Cour d'appel de Paris jugeant que les risques n'étaient pas suffisamment caractérisés. Mais cela n'enlève rien à l'obligation de l'employeur de fournir tous les éléments chiffrés nécessaires au CHSCT.

LA RECETTE DU MOIS

Carpaccio de Betterave et de champignons de Paris

Ingrédients (pour 4 personnes) :

Betteraves : 2 / Champignons de Paris : 250 g / Moutarde : 1 cuillère à café / Citron (pour le jus) : 1 cuillère à soupe / Huile d'olive : 2 cuillères à soupe

Préparation :

- *Éplucher les betteraves et les couper en lamelles d'environ 5 mm. Laver les champignons de Paris, les couper en fines lamelles.*
- *Confectionner la vinaigrette en délayant la moutarde avec le jus de citron, le sel et le poivre, puis émulsionner avec l'huile.*
- *Répartir dans des assiettes en alternant les tranches de champignons et de betteraves. Arroser de vinaigrette et déguster aussitôt.*