

Temps de travail dans le secteur mer Aménagement sans ménagement

L'organisation du temps de travail proposée par l'administration est constitutive de la considération que porte l'autorité d'emploi sur les missions et les agents. Force est de constater qu'en ce qui concerne l'administration de la mer, tant le ministère concerné que le Secrétariat Général du Gouvernement expriment une profonde méconnaissance voire un mépris latent pour les sujétions particulières et les cycles de travail qui s'imposent aux personnels de la mer.

Cadrement du temps de travail : ça déborde !

Les missions mer ne tiennent que sur l'extrême bonne volonté des agents. La surcharge de travail est généralisée. Les agents en charge de la gestion des marins, des navires et de l'économie des pêches croulent sous la suractivité. Les conséquences en terme de souffrance au travail, de tensions, de maladie et de stress sont généralisées. Elles touchent y compris un encadrement qui, ne pouvant plus « tenir la tranche » avec le peu de troupe en place, lâche prise.

Pour les services opérationnels, le manque d'ETP et l'intensité des missions conduisent à une organisation du temps de travail illégale, discriminatoire et irrespectueuse de la fatigue et de la santé des agents.

Le décret, l'arrêté et la circulaire relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les DDTM sont censés offrir un cadre légal et adapté. Dans les faits, l'instruction Ulam qui fixe les règles d'intervention des Unités Littorales ne respecte pas les garanties minimales. Les textes cadres, en cours de validation, ne corrigent pas cette distorsion. Ils renvoient l'organisation du temps de travail à une simple circulaire dérogatoire, dont la portée juridique est faible et dont les modalités ne s'accordent ni avec les standards « équipement » ni avec les métiers homologues de l'agriculture. Par ailleurs, en ne proposant aucune modalité pour le travail en journée continue, ni aucune bonification horaire pour le travail posté à la marée, le cadre fixé interdit d'une part, l'exercice des missions de gestion de la conchyliculture et d'autre part, ignore les conditions de travail inhérentes à cette activité.

Le SGG réserve encore un traitement discriminatoire à l'organisation des missions mer dans les DML.

Lors du CTP des DDI du 17 mars, le CGT a demandé que l'article 4 du projet d'arrêté relatif à l'aménagement du temps de travail dans les DDI reprenne *in extenso* le libellé de l'article 1 du décret n°2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui est rédigé comme suit :

« Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipe, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux. » (art 1 alinéa 3 du décret n°2000-815)

Le SGG a opté d'autorité pour une lecture personnelle du décret susceptible d'être passible de recours. S'il introduit avantageusement dans l'arrêté la notion de bonification pour le travail imposé les jours fériés, non formulée dans le décret cadre, **il exclu de la bonification** :

- la prise en compte des sujétions liées à la nature des missions,
- la définition des cycles de travail,
- le travail en horaires décalés,
- le travail en équipe,
- les modulations importantes du cycle de travail,
- les travaux pénibles ou dangereux.

Ne sont reconnues par le SGG que les missions de nuit, de dimanche et les jours fériés.

Ainsi dans les DDTM, pour lesquelles les textes sur la réglementation du travail sont proposés au CTP des DDI, les Ulam, les personnels en charge de la sécurité des navires ou ceux intervenant en journée continue et exclusivement aux heures de marées basses pour la gestion de la conchyliculture, se voient refuser la reconnaissance de modalités qui rendent éligibles à la réduction du temps de travail.

Le travail posté, de jour, à la marée et en journée continue, notamment sur les vasières de l'estran, sur les récifs coquilliers, embarqué, au contrôle des pêches l'hiver ou en situation de mer démontée, en criée dans les frigos ou en fond de cale bourrée d'amiante n'est pas reconnu comme du travail pénible ou dangereux ouvrant droit à une réduction du temps de travail ! Ces sujétions particulières sont considérées comme une activité normale, standard ni plus ni moins fatigantes qu'un travail au bureau. Dans ces conditions, pour les agents, le choix sera vite fait.

Suite à l'interpellation de la CGT lors du CTP des DDI du 17 mars, le SGG s'est engagé à corriger l'oubli, au besoin par voie d'arrêté pour asseoir une solidité juridique suffisante. La CGT a demandé que les modalités appliquées à certains personnels du ministère de l'agriculture et de la pêche dans l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n°2000-815 sur l'ARTT soient ouvertes aux personnels mer.

L'article 1^{er} de l'arrêté du 18 octobre 2001 précise : « Art. 1er. - La durée annuelle du travail effectif des personnels exerçant leurs fonctions dans les abattoirs est réduite compte tenu des sujétions liées au travail en horaire décalé effectué sur une amplitude importante, dans un environnement bruyant, une atmosphère humide, avec de fortes variations de température et posté dans la station debout. Elle est fixée à 1 466 heures. Pour bénéficier des dispositions du présent article les personnels concernés devront exercer au moins la moitié de leur activité dans des tâches caractéristiques de l'inspection en abattoir. »

Les missions à la marée répondent en tout ou partie aux conditions reconnues par le MAAPRAT pour ses agents. Ce ministère ne peut ignorer plus longtemps que bien qu'affectés au ministère de l'écologie, les agents en charge du contrôle des pêches comme ceux qui assurent la gestion des activités conchyloles, travaillent directement pour son champ de compétence et qu'ils ne sont alignés ni sur les corps techniques, ni sur des régimes indemnitaires équivalents, ni sur les conditions de travail similaires.

Le chantier entrepris par le SGG sur l'harmonisation des règles de travail doit être l'occasion de corriger cette distorsion. Le travail à la marée de jour et en semaine, posté dans la station debout, en horaire décalé et en journée continue doit bénéficier d'une bonification horaire.

Des rythmes asynchrones

Le régime ARTT cadre l'organisation du temps de travail à la journée sur des semaines fixes. Par dérogation, il prévoit deux phases annuelles au maximum pour caler une organisation selon des variations d'intensification saisonnière des missions.

Pour le secteur mer, par dérogation outrancière, une périodicité à la quinzaine soit vingt quatre phases annuelles sont retenues, là encore, sans compensation ni prise en compte du rythme imposé généralement en journées continues. C'est inacceptable.

Pour la CGT, une compensation annuelle doit être accordée par la réduction du temps de travail à 1466 h. La pénibilité doit être intégrée sur la carrière par la bonification du service actif d'un an pour cinq années d'activité. La trentaine d'agents qui a perdu le service actif sans compensation statutaire ou indemnitaire par faute et manque de discernement de la direction de tutelle doit être restaurée dans son droit.

En outre, la CGT tient à signaler que les modalités retenues dans le projet de circulaire ne correspondent pas à la réalité des missions. En effet, pour compenser le régime infernal de travail à la quinzaine dans les DML pour certains agents, la circulaire réserve cette modalité à des équipes successives.

Alors que l'article concerné dans le projet de circulaire est en partie « taillé sur mesure pour les Ulam », la CGT doit rappeler au SGG que ces Unités ne travaillent pas en équipes successives. Elles forment un tout et interviennent selon une communauté de vie professionnelle intégrée. Une organisation du travail à la quinzaine par équipes définies n'est compatible ni avec la réalité des tâches ni avec les effectifs. Sur cette base, ces Unités se trouveraient paralysées.

Une note positive pour conclure. Un suivi médical renforcé est prévu pour les agents concernés par le travail en équipes successives. C'est une bonne chose. Cependant, les Services Cultures Marines dont une partie des agents bénéficie du B pension au titre de la reconnaissance passée de la pénibilité du travail, ne sont pas concernés par le projet. Pour autant, des cas connus actuellement en activité ont subi une altération de leur état de santé. Ils sont aujourd'hui inaptes au travail à la marée et leur aménagement de poste n'est que le résultat d'un accompagnement social et volontaire. Leur situation comme celle de leur collègues doit être sécurisée et couverte par le dispositif.