

Projet de décret définissant l'indemnisation des astreintes du personnel technique des EPST

Particularités des missions en mer

Les missions embarquées font partie intégrante des projets de recherche de nos laboratoires. Bon nombre de ces projets ont pour sujet la compréhension et l'impact du réchauffement climatique sur nos océans et nos territoires. L'implication des personnels ITA dans ces missions en mer, qui peuvent durer plusieurs semaines dans des conditions parfois difficiles et exigeantes, est un élément essentiel de leur réussite. L'expérience de ces techniciens et ingénieurs qui donnent sans compter pour aller acquérir in situ les observations des phénomènes qui permettront d'alimenter les rapports sur l'état de nos océans est le gage d'une mission réussie et sécuritaire pour les opérateurs, les équipements et fragiles et les données.

Il est cocasse qu'aujourd'hui, en plein cœur d'un épisode caniculaire majeur lié au réchauffement climatique, la reconnaissance de cet investissement utile et nécessaire soit remise en cause dans des proportions dépassant l'entendement.

Les ingénieurs et techniciens des EPST sont déjà, depuis tout temps, les plus mal lotis de la fonction publique quand on parle de compensations en temps et en montant pour le travail fourni en mer, alors même que ce travail nécessite une implication volontaire (les embarquements à la mer se font sur la base du volontariat) des agents qui va bien au-delà des textes régis par le code du travail et les règles établies par nos Instituts (voir annexe joints).

Raboter les compensations déjà péniblement acquises de ces fonctionnaires de la mer, c'est mépriser les efforts consentis par ses agents depuis des années par passion de leurs métiers. C'est aussi mettre en danger toute une filière, une chaîne d'expérience patiemment construite et mettre en danger les agents eux-mêmes dans leurs missions et dans leur chair.

Sans conditions adaptées aux spécificités de ces missions, cette chaîne s'arrête, par démotivation des agents, par le manque d'attractivité des rares postes disponibles. Comme trop souvent, les moyens baissent mais les ambitions demeurent et c'est l'agent qui se retrouve en première ligne sur le terrain qui en paie le prix, par la fatigue accumulée non compensée, par le manque de moyens RH alloués à sa mission qui freine le renouvellement des équipes, par un pouvoir d'achat toujours en diminution alors même que le coût des dépenses familiales pendant les missions, lui augmente (solutions de garde à trouver pour combler l'absence de l'agent, cantine, déplacements de la famille pour aider).

Ce projet de décret fixant les montants des indemnisations des « contraintes particulières de travail », démontre un manque de connaissance profonde, si ce n'est un mépris, de la réalité professionnelle des missions embarquées. A toute fin utile, l'annexe jointe (sur la base des travaux effectués en 2016) rappelle les conditions de travail à la mer du personnel technique des EPST.

Un cadre global, égalitaire, commun pour tous les personnels techniques embarqués et en accord légal avec les contraintes du milieu est depuis longtemps demandé afin d'harmoniser et garantir une indemnisation juste pour le travail effectué lors des missions en mer. Cette indemnisation doit être assortie d'une période de récupération cohérente permettant de compenser le temps de travail effectué en mission.

Le projet de décret relatif à la compensation en temps ou à l'indemnisation des astreintes, des interventions au cours des astreintes et des contraintes particulières de travail au bénéfice des personnels ingénieurs et techniques des EPST et son décret afférent sont inadaptés aux missions en mer, injuste pour son personnel et fragilise encore un peu plus un domaine sous pression.

Organisation du travail des techniciens et ingénieurs des EPST pendant les campagnes océanographiques

- Les campagnes de mesures effectuées sur les navires océanographiques peuvent aller de 1 journée (navires de stations ou côtiers) à 8 semaines pour les missions hauturières, sur tous les océans du monde.
Le temps passé en mer peut aller jusqu'à 3 à 4 mois/an pour certains agents dans le cadre de leur mission.
- Sont réunis à bord des chercheurs, des étudiants, du personnel technique venant de différents instituts français ou étrangers, et des marins. Toutes et tous sont mobilisées pour la réalisation de la campagne. Les plus grosses missions peuvent réunir plus de 80 personnes embarquées.
- Les opérations à la mer s'enchainent selon un programme défini par le chef de mission, contraint par les aléas climatiques et techniques inhérents à ce genre de mission.
Les mises en œuvre opérationnelles des instruments de mesures complexes, fragiles et coûteux dans des conditions parfois difficiles s'enchainent H24, 7J7 afin d'optimiser le temps bateau alloué à la mission et finaliser le programme.
- Le travail à bord des navires océanographiques est traditionnellement organisé en quart comme pour les marins. Pour les besoins de certaines missions, il peut être également organisé hors quart ou les 2 (quart + hors quart)
- Une campagne océanographique inclut des périodes de travail à bord en mer, mais aussi à terre pour les périodes de mobilisation (chargement) et démobilisation du navire à quai. Un suivi à terre des opérations en mer peut être aussi nécessaire pour en assurer l'accompagnement technique.
- Quel que soit le mode d'organisation (quart, hors quart ou les 2), pendant toute la durée de la mission, **le personnel embarqué travaille 7 jours / 7** sans repos hebdomadaire (ni Dimanche, ni Jour Férié) comme le peuvent le faire les marins avec qui ils travaillent.

Le travail en quart

Un quart est traditionnellement une période de 4h consécutives qui se reproduit deux fois par 24h, un quart de jour et un quart de nuit. Les 3 périodes de quarts sont généralement les suivantes :

- Le quart de 0h à 4h et de 12h à 16h.
- Le quart de 4h à 8h et de 16h à 20h.
- Le quart de 8h à 12h et de 20h à 24h.

Note : Il existe aussi d'autres formes d'organisation avec des quarts de 12h, en particulier sur les navires étrangers, ou des quarts de 6h consécutif, en fonction du nombre de personnels embarqués, de la taille du bateau, des travaux à effectuer...

- **Chaque agent embarqué effectue, à minima, un de ces quarts pendant toute la durée de la mission (de 1 semaine à 2 mois).** Le temps de repos ne peut alors évidemment pas excéder 8 heures

consécutives.

- **Chaque agent embarqué travaille donc un minimum de 8h par jour, 7 jours par semaine, soit un minimum de 56h par semaine pendant toute la durée de la campagne.** Il peut parfois y avoir des périodes « sans quart » pendant des transits plus ou moins long ou lorsque les conditions météo ne permettent pas d'effectuer les opérations.

Ces périodes servent alors généralement à la maintenance des équipements et à la préparation des prochaines opérations avec du travail à la journée.

- **Tous les quarts comprennent une partie de travail de nuit (période comprise entre 22h et 5h),** en proportion différente selon les quarts respectivement 20 à 24h pour le premier quart, 0 à 4h pour le second et 4 à 8h pour le dernier.

Le travail hors quart

Selon les besoins du service, il est courant que le personnel technique soit amené à travailler, en plus de son quart, en période « hors quart » pour par exemple :

- Dans les ports, pour l'embarquement ou le débarquement du matériel dans des délais imposés par les obligations contractuelles de l'armateur ou des contraintes logistiques.
- A la mer, pour mener à bien une opération ou une mission.
- Pour réparer une avarie d'un matériel indispensable à la poursuite des activités.
- Pour prendre en compte des conditions météorologiques défavorables.
- En cas de défection d'un collègue (maladie, accident) entraînant une insuffisance de personnel ne pouvant être remplacé immédiatement.
- Car le nombre de personnel technique déployé en mer n'est pas suffisant pour assurer la totalité des opérations en travaillant en quart.

Un temps de travail minimal de 12h ou plus par jour pour les personnels techniques embarqués est souvent la norme sur les campagnes océanographiques.

Le cumul des 2 période de travail (quart et hors quart) pour un agent sur une durée trop longue et un facteur de risque important, tant pour la santé physique et mentale de l'agent que pour la bonne marche des opérations.

Le Contexte spécifique du travail en mer

Quel que soit le mode d'organisation, vivre dans un milieu confiné avec les mêmes personnes pendant de longues semaines n'est pas forcément chose aisée. L'agent se sent souvent déconnecté de la vie à terre. Eloigné de son domicile, il n'a pas de vie de famille, associative, culturelle. Il doit gérer une tension psychologique liée à l'éloignement en pleine mer (souvent à plusieurs centaines/milliers de km de la métropole) qui interdit tout retour rapide en cas de problème familial. Les exigences du travail à bord demandent, outre des compétences techniques, des qualités de disponibilité, de vigilance, de rigueur, une forte capacité d'adaptation et une aptitude certaine au travail en équipe.

C'est la raison pour laquelle, par exemple, un régime d'indemnisation de ces sujétions a finalement été obtenu et mis en place pour les agents statutaires du CNRS en 2003.

- Le repos peut devenir très vite difficile (troubles du sommeil, fatigue accumulée, troubles de l'humeur, irritabilité).

- Environnement agressif : bruit incessant du bateau (machine moteur) et dus à des travaux extérieur (exemple : piquage de rouille, meulage, grues, etc...), mouvements permanents de tangage et de roulis lorsque les conditions météo sont dégradées.
- Contraintes liées aux rythmes de travail : travail de nuit, interruption du sommeil pour intervention ponctuelle.
- En plus de cette fatigue peut s'ajouter celle de la communication sur les bateaux étrangers avec l'obligation de communiquer en anglais.

Commentaires sur la circulaire CNRS n° 030001DRH du 13 février 2003 relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes.

La circulaire n°030001DRH du 13 février 2003 rappelle la définition des sujétions au regard des dispositions de l'arrêté du 15 janvier 2002 portant application dans les EPST du décret du 25 août 2000 relatif à l'ARTT.

En ANNEXE 1, la circulaire rappelle également les garanties minimales issues du décret du 25 août 2000 :

- Durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine**, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et **le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures**.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.**
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucune de ces conditions, pourtant garanties par le Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, ne peut être respectée pendant les campagnes à la mer impliquant du personnel technique des EPST.

Les personnels ITA des EPST qui embarquent sur la base du volontariat (ce ne sont pas des marins) sont conscients de l'impossibilité d'appliquer les garanties de ce décret pour les campagnes océanographiques.

Pour un décret juste et égalitaire, prenant en compte les spécificités des missions en mer, homogénéisant et améliorant leurs conditions d'indemnisation existantes cumulées avec des périodes de repos compensatoires.