

## **COLLOQUE sur l'EAU du 06 février 2008**

### **Présentation**

#### **G.BAUER DSC de la Lyonnaise des Eaux CR de la Lorraine**

##### Spécificités des métiers de l'eau

Je vais vous parler pour ma part des conditions de travail liées à la spécificité des métiers de l'eau et plus particulièrement de l'astreinte et de la pénibilité attachée à ces métiers.

Les contrats de délégation de service public obligent nos entreprises à garantir la continuité du service public 24 h sur 24, 7 jours sur 7. C'est une des clauses essentielles du contrat de délégation. Les entreprises doivent l'assurer de manière irréprochable.

L'astreinte fait partie intégrante de notre activité. C'est un des éléments de recrutement au même titre que le permis de conduire.

Si l'astreinte se révèle être obligatoire pour certains métiers, elle n'est pas reconnue en terme de rémunération ni de repos liés aux interventions. Pourtant comme nous l'avons vu, c'est un point fort dans la négociation des contrats.

Il faut savoir que de manière générale les salariés sont d'astreinte 13 semaines par an soit environ une semaine par mois, malheureusement selon les effectifs ou la situation géographique il arrive que les salariés tournent une semaine sur deux.

L'astreinte constitue une charge de travail importante pour les salariés concernés. Elle se cumule à une journée de travail et entraîne des dépassements de l'horaire journalier de travail. Les astreintes sont de deux ordres soit il s'agit d'interventions des agents sur le terrain soit il s'agit d'interventions techniques qui peuvent être traitées du domicile de l'agent d'astreinte à l'aide de différents moyens de communication (téléphone, minitel, connexion modem...).

Lorsque l'astreinte implique des déplacements, l'étendue géographique des différentes installations de production et de traitement, de prestation chez les clients oblige le salarié en

astreinte à des circuits parfois très longs, à toute heure et par tous les temps. On constate fréquemment que lors des réorganisations, les entreprises étendent les secteurs d'intervention. Le travail pendant les week-ends et les jours fériés, les interventions de nuit ont aussi des incidences fortes sur la vie de famille.

Tout cela crée un surcroît de fatigue et de stress.

Tout cela contribue au fil du temps à un dérèglement de l'organisme, à une fatigue physique et morale. L'astreinte qui requière une grande disponibilité du salarié est souvent vécue comme une contrainte.

Il convient également de souligner que les salariés peuvent être confrontés du fait de leur position de travailleur isolé à des situations à risque (lors de l'intervention technique à proprement parler, des lieux où se situe l'intervention – quartier difficile, lieux excentrés). Cela favorise aussi le stress.

La mise en place de dispositifs type dispositif alerte du travailleur isolé et la mise en œuvre de la géo localisation sécurisent le salarié en intervention. Toutefois, ces dispositifs doivent faire l'objet d'accord quant à leur application. Ils ne doivent pas devenir un moyen de surveillance du salarié et doivent pouvoir être déconnectés en dehors du temps de travail notamment. Cela peut se poser lorsque par exemple un salarié conserve le véhicule en dehors de ses heures.

Pour les salariés de plus de 50 ans soumis à l'astreinte, il existe dans certaines entreprises des accords qui prévoient la possibilité d'être dispensé de l'obligation d'astreinte. Bien souvent le manque d'effectif général et/ou qualifié ne permet pas cette dispense où augmente de manière significative les temps de trajets, le nombre d'interventions.

Enfin, les jeunes salariés n'ont pas forcément envie d'assurer l'astreinte et les salariés qui souhaiteraient l'interrompre peuvent se trouver confronter à une baisse substantielle de leurs revenus. Assurer par exemple des fonctions de tutorat, reconnues et rémunérées à leur juste valeur permettrait aux salariés qui en ont la capacité de compenser les pertes de salaires. Tout cela n'est pas facile à concilier.

L'astreinte est partie intégrante de la pénibilité.

Pour ce qui concerne la prise en compte de la pénibilité, force est de constater que cette problématique est complexe. Ce thème devait être abordé dans la suite de la loi sur les retraites. Il fait l'objet de discussion depuis plusieurs mois déjà, mais les négociations interprofessionnelles en cours ont de la peine à déboucher sur un accord. Tout cela démontre la difficulté même d'appréhender ce que recouvre la pénibilité.

Il est nécessaire de différencier ce qui relève de la maladie voire de l'invalidité ou même du ressenti des salariés de critères objectifs qui déterminent ce que recouvre la pénibilité.

La mise en place de CHSCT et la présence sur le terrain des membres CHSCT , le travail des DRH doivent favoriser la prévention des risques, améliorer les conditions de travail, faire évoluer les postes de travail et les modes opératoires.

Un vrai travail de fond doit aussi se faire avec les salariés pour une bonne prise de conscience de l'environnement dans lequel ils évoluent mais aussi en lien avec les responsables hiérarchiques.

Il est important que ces derniers puissent identifier la difficulté que représente pour un salarié de continuer à exécuter une tâche du fait de son état de fatigue lié à l'âge ou à l'ennui ou au stress.

Le départ anticipé de certaines catégories de personnel n'est pas à exclure même si le maintien dans l'emploi reste bien évidemment prioritaire, le reclassement doit pouvoir être une réponse à la pénibilité, ce que ne saurait être le licenciement.

Nous savons que le reclassement relève parfois du parcours du combattant pourtant, pour les salariés concernés, retrouver une affectation compatible avec leurs qualifications et leur fonction constitue aussi une marque de reconnaissance. Cependant, avec les évolutions des métiers, un reclassement au même niveau peut s'avérer difficile s'il n'est pas accompagné de la formation professionnelle adéquate et indispensable.

- Pour exemple le remplacement du personnel dans des services annexes - il y a quelques années ce phénomène n'apparaissait pas comme une source de difficulté. Un salarié usé par son travail pouvait très facilement devenir un excellent magasinier. Le reclassement était réussi. Aujourd'hui ce poste demande des compétences plus

spécifiques. Des connaissances notamment dans le domaine informatique sont nécessaires. Demander à un salarié qui a effectué entre 15 et 20 ans voire même plus de travail sur le terrain de passer les 20 prochaines années de sa carrière derrière un clavier n'est pas simple, cela nécessite un accompagnement au changement et cela impose de préparer l'ensemble de la chaîne de ces différents métiers à une reconversion inévitable vers d'autres postes.

Enfin, ces changements d'orientation professionnelle peuvent s'accompagner de mobilité à la condition qu'elle ne soit pas imposée et que le salarié y trouve une contre partie.

Pour conclure mon propos, la pénibilité peut être difficile à cerner et les critères qui feront qu'un métier sera reconnu pénible divisent. Nous construisons donc des réponses parcellaires au travers des conditions de travail, des outils de travail, de l'ergonomie des postes de travail. Nous nous rendons compte aussi que les réponses que nous apportons ne font parfois que déplacer le problème alors que nous l'imaginions réglé. C'est une action permanente qu'il faut mener et c'est un véritable enjeu pour la santé des salariés. Pour illustrer cela, prenons l'exemple du terrassier : il y a une vingtaine d'années le terrassement était effectué essentiellement à l'aide d'une pelle et d'une pioche, au fil du temps est apparue la mini pelle, nous pensions à ce moment-là et à juste titre que les problèmes de types TMS étaient réglés, effectivement le travail a été rendu moins pénible, mais les ennuis physiques étaient toujours présents, mais pour d'autres causes.

La pénibilité est un sujet sensible sur lequel nos entreprises ne sont pas promptes à ouvrir le dialogue par crainte d'être confrontées aux réalités quotidiennes des salariés, c'est à nous de les engager à négocier.