

Procédure n° 1301803

MEMOIRE COMPLEMENTAIRE

***A Madame ou Monsieur le Président et Mesdames et Messieurs les Conseillers
composant le tribunal administratif de Toulouse***

POUR : Le Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel (SNUPFEN),
pris en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié es qualité à l'Office National des
Forêts, 2 avenue de Saint Mandé, 75 570 PARIS CEDEX 12

Ayant pour avocat **Maître Sophie MAZAS**, avocat au Barreau de Montpellier

**CONTRE : La directive n° 8900-13-DIR-STR-004 en date du 19 février 2013, d'organisation de la
direction territoriale, portant suppression de 10 postes, prise par le directeur de la direction
territoriale Sud Ouest de l'Office National des Forêts – ONF – domicilié es qualité direction territoriale
du Sud Ouest, 23 bis boulevard Bonrepos, 31 000 TOULOUSE dont il est demandé annulation.**

I FAITS COMPLEMENTAIRES :

- De 2002 à 2012, dans le cadre de la RGPP, les effectifs de l'ONF ont été réduit de 20 %.

Dans le même temps, **31 suicides et 1 meurtre** d'un directeur des ressources humaines (par un
agent qui s'est ensuite suicidé) ont été recensés au sein de l'ONF depuis 2005 (pièce n°15).

22 sont des fonctionnaires et 10 des ouvriers forestiers. Quatre de ces suicides ont eu lieu rien
qu'au cours des quatre premiers mois de l'année 2013.

- Le 4 décembre 2012 le Comité Territorial d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail
(CTHSCT), consulté sur le projet global 2012-2016, a voté une motion par laquelle il a demandé une
expertise sur le projet de suppressions de poste 2012 (pièce n° 8), qui est la décision contestée.

Par courrier en date du 13 décembre 2012 le directeur Sud Ouest a rejeté cette demande
d'expertise (pièce n°9).

- La décision contestée, qui détermine la nature des postes supprimés, impacte les conditions de
travail.

Ainsi le poste (n° 11870) recouvrait 7 forêts pour 1690 ha. (pièce n° 13).

Suite à sa suppression, la direction a simplement réparti les forêts sur les quatre autres postes
les plus proches géographiquement (pièce n° 14). Il en résulte que la charge de travail des quatre agents
patrimoniaux concernés est augmentée de la façon suivante :

- le poste de G. Aufrère passe de 2562 ha à 3152 ha, soit **une augmentation de 23%**,
sachant que le poste recouvre désormais 6 forêts au lieu de 5 précédemment ;
- le poste de G. Fontan passe de 1277 ha à 1472 ha, soit **une augmentation de 15%**, étant
précisé qu'il concerne désormais 5 forêts au lieu d'une seule précédemment ;
- le poste de J.F. Morteyrol passe de 1739 ha à 2314 ha, soit **une augmentation de 33%** et
un passage de 8 à 10 forêts ;
- le poste de S. Roche passe de 1694 à 1986 ha, soit **une augmentation de 17%** et un
passage de 3 à 5 forêts.

II DISCUSSION:

A/ SUR LA LEGALITE EXTERNE

1/ Sur le vice de procédure

■ Comme indiqué dans le mémoire initial, l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 précise les questions et les projets de texte sur lesquels les comités techniques doivent être consultés. Parmi ces questions et projets figurent notamment ceux relatifs

« à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux » (article 34, point 9).

La détermination des dix postes supprimés, de leurs profils, a un impact nécessaire sur les conditions de travail et de sécurité des agents notamment des équipes intervenant sur site, déjà fortement impactées par les précédentes suppressions de postes et la charge de travail, tel qu'il ressort de la « SYNTHÈSE DE L'AUDIT-DIAGNOSTIC SOCIO-ORGANISATIONNEL RÉALISÉ DE JANVIER À AVRIL 2012 » édité par l'ONF.

L'exemple pris de la suppression du poste n° 11870 illustre l'impact considérable des réductions d'effectifs sur les conditions de travail (pièces n°13 et 14).

Suite à sa suppression, la direction a simplement réparti les forêts sur les quatre autres postes les plus proches géographiquement (pièce n° 14). Il en résulte que la charge de travail des quatre agents patrimoniaux concernés est augmentée de la façon suivante :

- le poste de G. Aufrère passe de 2562 ha à 3152 ha, soit **une augmentation de 23%**, sachant que le poste recouvre désormais 6 forêts au lieu de 5 précédemment ;
- le poste de G. Fontan passe de 1277 ha à 1472 ha, soit **une augmentation de 15%**, étant précisé qu'il concerne désormais 5 forêts au lieu d'une seule précédemment ;
- le poste de J.F. Morteyrol passe de 1739 ha à 2314 ha, soit **une augmentation de 33%** et un passage de 8 à 10 forêts ;
- le poste de S. Roche passe de 1694 à 1986 ha, soit **une augmentation de 17%** et un passage de 3 à 5 forêts.

La nouvelle répartition des tâches entre les agents de l'unité concernée, suite à la suppression révèle un transfert important de la charge de travail qui affecte considérablement les conditions de travail et qui ne manquera pas d'avoir des conséquences sur la santé des personnels concernés.

La suppression des neuf autres postes par la directive contestée est de nature à impacter de manière similaire la charge de travail du personnel.

Par ailleurs, Le nombre de suicides au sein de l'ONF (précité, pièce n°15) atteste des conséquences dramatiques des réorganisations consécutives aux suppressions de postes.

Les réductions d'effectifs ont donc un impact direct sur la santé des personnels et leurs conditions de travail. Elles entrent par conséquent dans le champ de compétence du CTT qui, en application de l'article 34 du décret du 15 février 2011, avait donc le droit de recueillir l'avis du CHSCT avant d'être consulté sur les suppressions de postes 2012.

■ Par ailleurs, l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dispose, en son premier point, que le CHSCT est 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 ».*

Le projet de suppression des postes pour 2012 entraînant des modifications importantes dans les conditions de santé et de travail ainsi qu'une transformation importante des postes de travail, comme

démontré ci-dessus, il constituait un projet d'aménagement important au sens de l'article 57 du décret du 28 mai 1982.

Donc, en application de cette disposition, le directeur de la direction territoriale Sud-Ouest devait soumettre ledit projet au CHSCT.

En ce sens, l'administration a bien saisi le CTHSCT sur le projet et « *trajectoire des effectifs* » 2012-2016, dans sa globalité, le CTHSCT et le CTT ayant été consultés respectivement les 4 et 13 décembre 2012.

Cependant, en l'espèce, la décision contestée, qui a été détachée du projet 2012-2016 et mise en œuvre par décision distincte objet de la présente procédure, n'a pas été soumise pour avis au CHSCT.

La décision contestée est entachée d'un vice de procédure substantiel et sera annulée.

2/ Sur le refus par le directeur de la direction territoriale Sud-Ouest de l'ONF de faire appel à un expert

L'article 55 du décret du 28 mai 1982 précité dispose :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ;

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »

En l'espèce, la direction territoriale a refusé illégalement de faire droit à la demande du CTHSCT de recourir à une expertise sur les suppressions de postes pour 2012.

Dans son courrier daté du 13 décembre 2012 (pièce n° 9), le directeur de la direction territoriale indique que sa décision de refus est fondée sur les éléments suivants :

- *« Le point concernant le projet de diminution des effectifs n'était pas porté à l'ordre du jour du CTHSCT du 4 décembre dernier qui était consacré au projet de diminution globale des effectifs dans le cadre du COP 2012-2016 ;*
- *Le CTT a été invité le 15 puis le 22 novembre dernier à rendre un avis sur la question de l'évolution des effectifs pour 2012 et du projet d'organigramme des services consécutifs. Ces deux réunions n'ont pu se tenir faute de quorum, du fait de l'absence des représentants du personnel. A ce stade, je considère que le CTT a été valablement mis en mesure de se prononcer ;*
- *Un débat a eu lieu lors du CTHSCT du 4 décembre sur le projet de diminution globale des effectifs dans le cadre du COP sur la période 2012-2016 au cours duquel vous avez développé vos observations sur l'évolution des conditions de travail découlant de ce projet. De notre côté, nous avons rappelé les expériences, acquis et pistes de solutions qui doivent permettre de limiter les impacts sur les conditions de travail de ces réductions d'effectifs (...)*
- *Compte tenu de ce qui précède, la diminution envisagée des effectifs en 2012 et l'organisation proposée pour y faire face ne sont pas détachables de l'approche globale du dossier concernant la réduction d'effectifs de 2012 à 2016 et ne peuvent pas être considérés de manière autonome comme un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui fixe les conditions justifiant le recours à une expertise » .*

Or, le projet de diminution des effectifs sur 2012, constituant « un projet important d'aménagement » au sens de l'article 55 du décret du 28 mai 1982, le CTHST devait être consulté. Dès lors, le directeur ne pouvait pas motiver sa décision par le fait que cette diminution des effectifs n'était pas à l'ordre du jour du CTHSCT du 4 décembre.

Le directeur ne pouvait non plus fonder sa décision sur la considération que le CTT avait été « *valablement mis en mesure de se prononcer* » sur l'évolution des effectifs pour 2012. En effet, le CTT n'avait pu se prononcer, faute d'avoir bénéficié de l'avis du CTHSCT.

Enfin, la motivation du refus de recourir à un expert contient une contradiction importante : le directeur argue du fait que le projet de réduction des effectifs 2012 pour lequel l'expertise était demandé n'était pas porté à l'ordre du jour du CTHSCT du 4 décembre qui était uniquement appelé à se prononcer sur la réduction globale des effectifs 2012-2016.

Cependant, il fonde également sa décision sur le fait que « *la diminution envisagée des effectifs en 2012 et l'organisation proposée pour y faire face ne sont pas détachables de l'approche globale du dossier concernant la réduction d'effectifs de 2012 à 2016* ».

Dans ce cas, si les suppressions 2012 n'étaient pas détachables du projet global, le directeur Sud Ouest ne pouvait arrêter les suppressions de postes 2012 avant d'avoir validé le projet 2012-2016.

Compte tenu de ces éléments, la motivation du refus du directeur de la direction territoriale Sud-Ouest de faire appel à un expert est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.

B/ SUR LA LEGALITE INTERNE

1/ Sur l'erreur manifeste d'appréciation et l'absence de prise en compte des risques psycho-sociaux

L'ONF, informée de l'importance des risques psycho-sociaux résultant des suppressions de postes et restructuration liées ne les a pas pris en compte. Comme indiqué dans le mémoire initial, les risques sont caractérisés par l'audit-diagnostic socio-organisationnel réalisé de janvier à avril 2012.

Par ailleurs, le **nombre important de suicides recensés depuis 2005** au sein des personnels de l'ONF (précité, pièces n°15 et 16) atteste des risques considérables des réductions d'effectif pour la santé du personnel.

Ainsi, la décision contestée est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation en tant qu'elle a été prise sans évaluation des risques psycho sociaux, alors même que la direction territoriale avait connaissance des risques potentiels. La décision contestée sera annulée.

2/ Sur l'obligation de sécurité de résultat quant aux conditions de travail

Comme indiqué dans le mémoire initial, l'employeur « *est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs* » et qui lui « *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* ». (Cass Soc, 5 mars 2008, n° 06-45888 Publié au bulletin)

En l'espèce, les réductions d'effectifs au sein de l'ONF ont considérablement affecté les conditions de travail des personnels de l'ONF, tel qu'attesté par l'audit-diagnostic (pièce n°10) et ont même été la cause de plusieurs suicides (précité, pièces n° 15 et 16). Il ne fait donc aucun doute que la détermination et la suppression de dix nouveaux postes génèrent un risque pour la sécurité des fonctionnaires, lié au stress et aux risques psycho-sociaux.

La décision contestée est entachée d'illégalité et sera annulée.

PAR CES MOTIFS, et tous autres à produire, déduire ou suppléer s'il échet, l'exposant conclut à ce qu'il plaise au tribunal administratif de TOULOUSE de lui accorder l'entier bénéfice de ces précédentes écritures.

SOUS TOUTES RESERVES
A Montpellier, le 3 mai 2013
Sophie MAZAS

Sophie MAZAS
SCM MAZAS ETCHEVERRIGARAY
Avocat au Barreau de MONTPELLIER
9, rue Vezian
34000 Montpellier –
Tél 04.99.74.22.30 – Fax 04.99.74.22.35

BORDEREAU DE PIECES

Pièce n° 13 : Organigramme fonctionnel UT Haut Comminges 01/07/2012
Pièce n°14 : Réorganisation triages unité Haut Comminges

Pièce n°15 : Article Humanité 10/04/2013
Pièce n°16 : Communication intraforêt sur le suicide de B. Romanin