

16 octobre 2020

Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du 16 octobre 2020

En préambule, le SNE a rappelé le rôle du CHSCT qui est de contribuer et de veiller à la santé physique, mentale et à la sécurité des agents. **Nous regrettons le manque de consultation de l'instance** : un seul point a été soumis au vote (*le compte-rendu du dernier CHSCT*).

ETUDE ANCOE – résultats de l'enquête sur les risques psycho-sociaux - pour information

Le Sne a demandé que ce point soit soumis au vote, sans résultat.

Le SNE-FSU souligne un manque de représentativité (sondage réalisé sur moins de 15% du personnel). L'échantillonnage est donc très faible, très insuffisant en délégations, et très limité dans certains métiers.

⇒ **En quelques lignes, cette étude a mis en avant les points suivants :**

- *Les exigences de travail continuent de se dégrader.*
- *Un management trop vertical.*
- *Plus de 80% des agents interviewés remettent en cause le management de l'Agence,*
- *Mais l'on note également un management intermédiaire en souffrance*
- *Tous les agents ou presque s'accordent à dire qu'il y a un manque de reconnaissance de leur travail.*
- *la sécurité économique et statutaire est « bloquante » pour le développement personnel des agents.*
- *une perte de sens croissante.*
- *Des rapports sociaux différents suivant les métiers.*

Ces conclusions renforcent notre propre analyse et la nécessité d'agir vite et bien dans la prévention et le suivi des risques psycho-sociaux.

Néanmoins, pour le Sne-FSU d'autres causes de la dégradation des conditions de travail n'ont pas été suffisamment révélées et mises en avant :

- **Les rapports sociaux dégradés entre collègues** qui mériteraient d'être analysés dans le détail avec un échantillonnage plus important et moins focalisé sur un groupe métier.
- **l'érosion des effectifs, et son impact** sur l'adéquation missions/moyens, qui va malheureusement se poursuivre en 2021, avec une quantité de travail accrue et des impacts sur l'organisation. Pour le Sne-FSU avec - **39 ETP en 2021 prévus dans les agences, la situation est donc encore appelée à se tendre**. En plus d'une crise COVID qui n'en finit pas.
- **les problématiques** dont nous avons été témoins :
 - o **liées à l'épuisement professionnel**
 - o **ou à la violence au travail**

Nous nous sommes aussi également fortement émus du décalage entre la vision du CODIR qui, parlant de l'Agence, évoque une « atmosphère familiale », **et les réalités du quotidien** vécues à la DSI, au DPI ou à la délégation de MTP par exemple.

⇒ **Dans cette étude ANCOE a également dressé quelques perspectives d'avenir pour lutter efficacement contre les RPS :**

- **La nécessité de redonner un cap aux exigences du travail, c'est-à-dire « valoriser » ce que les agents font quotidiennement.**
- **Retrouver un lien entre la transformation de l'agence et l'évolution du travail**
« la mise à l'écart des impacts sur le travail des agents est une source de risque mais aussi un frein à la performance ».
- **Construire une place pour chacun dans la transformation de l'organisation**
« Ne laisser personne en chemin, s'assurer que chacun y trouve sa place en valorisant les compétences des uns et des autres ».
- **Professionaliser le management et l'intégrer aux spécificités de l'institution**
« Pour être efficace, une structure managériale nécessite des managers formés et agiles avec leurs outils ; mais aussi des espaces d'expression.. ».
- **Ne pas négliger les détails du travail, reconnaître ce qui est fait**
« l'impression de réaliser des tâches sans valeur réellement ajoutée, le défaut de prise en compte et de reconnaissance de ce qui est fait au quotidien pèse fortement sur les personnels. Il semble nécessaire de changer de modèle ...».
- **Valoriser l'expertise technique afin de dégager de nouvelles perspectives professionnelles.** « Il est nécessaire d'accompagner la mobilité interne et externe à l'agence...».
- **Faire évoluer le système de prévention des RPS**
« Le système de prévention des RPS n'est pas reconnu de tous. Il est parfois inconnu, ignoré ou mis en défaut. Il est nécessaire de faire évoluer le dispositif» « Il est indispensable de partager et d'appliquer des règles». « Il est nécessaire de faire une analyse des situations de tension afin de partager avec l'ensemble des managers et des personnels ».

Nous sommes en phase avec ces pistes d'actions, dont certaines ne sont pas nouvelles, **mais la direction estime que les chantiers collectifs mis en place répondent déjà pour grande partie** à la problématique (assistantes, simplification ...).

Nous le regrettons et aurions vraiment souhaité voir émerger à ce CHSCT une nouvelle dynamique.

A ce sujet, nous avons émis des propositions sur la méthodologie de prévention et d'accompagnements des RPS qui sont à repenser :

- o **mieux prendre en considération les alertes des partenaires sociaux**, que ce soit en instance ou lors de rencontres informelles,
- o **faire preuve de plus de réactivité avant que les situations ne dégénèrent.**

Malgré une prise de conscience de la problématique RPS à l'Agence par le CODIR « *il y a une réalité de la souffrance* », et tous les outils mis en place, nous estimons que le temps de latence de nos dirigeants pour prévenir et gérer les difficultés est bien trop important,

- **systematiser à chaque réorganisation une étude d'impact sur la qualité de vie au travail**, en particulier sur la charge de travail au regard des missions et sa redistribution, son organisation, et bien entendu le partager avec le personnel (cf. CR du Sne-FSU du CT du 1^{er} oct 2020),
- **être transparent pour donner confiance** : Le SNE-FSU a insisté sur la nécessité de communiquer auprès des agents les conclusions de cette étude. Nous avons également proposé à la direction d'informer tous les agents sur les cas covid.

In fine, nous sommes déçus car cette étude n'a pas provoqué les réactions souhaitées : la direction a finalement été très peu prolixe sur son propre regard de la situation et surtout ne propose pas (encore ?) au CHSCT des pistes d'actions plus efficaces.

DPI (ex DIAB) avancement du plan d'action RPS pour information

Lors du dernier CHSCT, le projet de plan d'actions de prévention et réduction des RPS de la DPI avait été présenté.

Depuis la diffusion de ce plan aux agents du DPI, six actions ont démarrées, quatre sont terminées, une a été abandonnée et neuf autres sont réalisées à plus de 50%.

Il faut citer dans ce contexte **sans précédent les nombreux départs depuis deux ans des agents de la DPI** sur d'autres postes ou choix de vie. Bien que ces départs géographiques et/ou fonctionnels ne soient pas tous liés à la crise qu'a vécue la DIAB, beaucoup l'ont été ou en tout cas ont été impulsés...

Le plan d'action se réalise donc doucement avec beaucoup d'acteurs partis ou en partance ; **la crise sanitaire s'étant également rajoutée** à cette situation.

Le Sne-FSU estime que la problématique a été prise à bras le corps et que les premières actions mises en place sont positives (coaching au CODPI, chartre de valeur/comportement, entretien à mi-année...).

Malgré tout, d'autres restent à décliner, à préciser ou à faire vivre **dans la durée pour ne pas rester dans la déclaration de bonnes intentions** ou d'un mieux faire (valorisation du travail effectué par des agents, formalisation des arbitrages, management...).

Reste que nous ne pouvons pas nous empêcher de penser aux 2-3 années écoulées depuis nos premières alertes... Entre temps, il y a eu beaucoup de casse sociale malgré l'implication et la forte volonté des agents de la DPI de vouloir s'en sortir ...

De son côté **le directeur général souligne également l'effort de l'agence avec notamment un recrutement externe en cours** qui représente pour lui un effort substantiel pour sortir de cette situation.

Rattachement de l'agence auprès du centre médical de Gerland

Il s'agit du **Centre AGEMETRA de Gerland, 30, rue pré Gaudry – 69007 LYON - 04.72.71.83.97**

Les lyonnais ont enfin un nouveau médecin du travail ! Le médecin en charge du suivi des agents sera le Docteur Laurence NEGULESCU.

Examen des registres SST et point sur les accidents de service

Le registre SST est bien suivi. Concernant les accidents de service, il s'agit essentiellement d'accidents de trajet. Sur ce point **nous notons une recrudescence des accidents en vélo** malgré la mise en place d'un atelier d'entretien et de réparation et beaucoup de prévention de la part de l'Agence.

Nous insistons cependant pour que l'établissement encourage les modes de transport doux en tenant compte des règles de sécurité.

Suivi des actions, prévention RPS santé et sécurité au travail pour information

Sur ce point, le Sne-FSU a fait plusieurs propositions à la direction :

- **intégrer dans le tableau des actions, le plan d'actions de lutte contre les RPS** qui tient compte des résultats de l'étude ANCOE
- **systematiser les études d'impact qualité de vie au travail en cas de réorganisation. Le directeur est défavorable** à une étude systématique notamment pour des « petites réorganisations ». Le CT devra donc saisir formellement à chaque réorganisation le CHSCT sur ce point.

Pandémie, point de situation

L'agence est actuellement en phase 5.

Le Bilan total fait apparaître **11 cas COVID avérés** (au 22 oct 2020) d'agents de l'agence RMC.

Les RH ont mis en place une procédure de suivi des cas positifs et des cas contacts et **le Sne-FSU a demandé d'avoir connaissance de bilans réguliers.**

En ce qui concerne les mesures de préventions, pour la direction, l'agence de l'eau va même au-delà des recommandations de l'ARS dans la gestion des cas afin d'éviter la formation de cluster au sein de l'agence. **Que doit-on penser alors des grands rassemblements de novembre auxquels ont été invités beaucoup d'agents de l'agence ?**

Point sur le télétravail

Les modalités de télétravail ne cessent d'évoluer afin de suivre la crise.

90% du personnel est en zone de couvre-feu. Dans ce cas, le télétravail est possible sans présence minimum obligatoire.

Pour la direction, la durée de la crise va nécessiter l'engagement d'une réflexion sur le maintien de l'activité en l'état actuel.

Nous avons bien sentis que la **direction qui a suivi strictement les consignes gouvernementales considérait que le travail était dégradé, désorganisé et qu'elle souhaitait renforcer le cadre de travail** collectif et individuel ; notamment lorsqu'elle a voulu réappliquer la note de télétravail du 25 juin à compter du 12 octobre.

Pour le Sne-FSU, **les agents ont prouvé dans leur ensemble qu'ils étaient professionnels et tout à fait capables de faire tourner l'Agence en étant en très grande majorité en télétravail.**

Certains agents sont traumatisés par cette pandémie et d'autres souhaitent malgré tout revenir au bureau quoiqu'il en coûte.

Notre rôle au CHSCT est avant tout la prévention, **nous en appelons donc à la responsabilité de chacun.**

Pour ce faire, nous avons demandé à l'agence :

- **d'indiquer que tant que cette crise n'était pas résolue, le télétravail resterait à privilégier sans forcer celles et ceux qui auraient peur de venir sur leur lieu de travail.**
- **d'identifier les difficultés informatiques résiduelles par un petit sondage et de tout faire pour les régler.**

Sur le matériel mis à disposition par l'Agence pour le télétravail :

La direction nous a indiqué que **le déploiement des pc portables en télétravail est maintenant achevé et c'est une bonne nouvelle.**

Pour autant nous avons appris que **c'était maintenant aux agents à financer les liaisons informatiques de nos vieux écrans fixes sur le PC portable.**

Nous nous sommes fortement émus de cette décision car nous trouvons anormal :

- que l'agence n'aille pas au bout de sa démarche d'équipement en télétravail,
- de dégrader l'ergonomie de nos postes et notre santé visuelle en passant d'un écran 22 pouces à 14 pouces.

Plusieurs **agents ont déjà fait l'investissement** (estimé à une quarantaine d'euros voire beaucoup plus selon certains retours) mais **cela ne fonctionne pas toujours.**

Finalement, **l'agence s'est engagée à communiquer** aux agents **les spécificités techniques** des câbles de liaison qu'ils devront acheter... **Nous vous conseillons donc de patienter** un peu, quitte à continuer de travailler en mode dégradé.

Nous demeurons extrêmement vigilants pour minimiser tous les risques psychosociaux et sommes à votre écoute

Vos représentants

Sne - FSU au CHSCT :

Barbara MARTIN

barbara.martin@eurmc.fr

04 26 22 30 40

www.snefsu.org

Pascal GERIN

pascal.gerin@eurmc.fr

04 72 71 28 16

Lydie FLEUROT

lydie.fleurot@eurmc.fr

04 26 22 30 16

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

