

18 juin 2019

## Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du 17 juin 2019

Ce CHSCT a abordé – entre autres -, le projet Muse, le déménagement de la délégation de Marseille, l'étude travaux du bâtiment siège, la situation détériorée à la DIAB, la note d'accompagnement des agents de retour après un arrêt long

Pour mémoire, vous trouverez l'ordre du jour du CHSCT [ici](#)

### Le Sne-FSU a demandé que soit mis au vote le vœu suivant :

« Vœu sur la réduction des effectifs :

*Entre 2011 et fin 2018, l'Agence de l'Eau RMC aura connu une réduction de 13 % de ses effectifs (403 agents fin 2011, 351 agents fin 2018). Les objectifs attendus pour fin 2022 correspondraient à 22% de perte de moyens et forces vives.*

*Avec de telles réductions, alors que les missions augmentent, il serait mensonger auprès du personnel de prétendre tenir des objectifs ambitieux de mise en œuvre des programmes d'intervention. Il serait pernicieux, voire manipulateur, de dire que mutualisation, réorganisation, externalisation seraient des réponses adéquates pour faire face aux réductions d'effectifs imposées par la tutelle. De telles réductions mèneraient à une déstructuration, voire disparition de l'agence.*

*Les RPS sont avérés au sein de l'établissement, même si des actions sont mises en œuvre. Nous craignons que des réductions accrues des effectifs n'aboutissent à des risques bien plus importants.*

*Pour l'ensemble de ces raisons, le CHSCT demande l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs et que notre directeur général mette tout en œuvre pour que cette demande ait une suite favorable auprès de la Tutelle. »*

**Celui-ci a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales et devra être transmis à la DEB par notre Directeur.**

## Projet Muse : étude d'impact et point de situation :

**Les documents présentés** – soumis à l'approbation du CHSCT - **étaient loin de ce que l'on peut attendre d'une étude d'impact**. Aussi, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, ce point a été **requalifié en point pour information**.

Lors de discussions assez nourries, **nous avons une nouvelle fois réitéré notre opposition à ce projet MUSE** dans les conditions actuelles que nous considérons comme les premières pierres d'un projet de fusion des agences de l'eau.

Par ailleurs, nous avons signalé le **fort taux de RPS à la DSI** lié à cette réforme imposée au pas de charge.

A cet égard, **un véritable processus de négociation doit être mis en place, et de nombreux points de réserve méritent d'être levés** (organisation contractuelle, sécurisation des emplois, accompagnement RH etc. etc.).

Aussi, dans ce **projet MUSE**, qui n'est en réalité qu'**un des volets d'un plan social déguisé, nous avons demandé :**

- **La réalisation d'une étude d'impact par l'intermédiaire d'un expert organisationnel externe** qui abordera les problématiques RPS et les sécurisations nécessaires.

Nous avons demandé que cette étude soit diligentée pour toutes les DSI et que les spécificités locales notamment à RMC soient finement analysées.

**Cette demande a été votée à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.**

## Déménagement de la Délégation de Marseille : point de situation

(Point pour information)

Nous avons acté la **présence de traces d'amiante** dans le futur bâtiment et **le décalage du déménagement** qu'engendre le désamiantage.

**Le déménagement de la Délégation de Marseille est ainsi reporté à début 2020.**

Par ailleurs, **nous avons attiré l'attention de la direction sur l'attribution des bureaux (en cours) et la gestion des parkings dédiés aux véhicules personnels**. Transparence et concertation avec les personnels de la délégation sont indispensables pour éviter toute dissension et situation explosive.

A ce sujet, **il est indispensable de lancer l'étude de l'expression des besoins des agents en places de parking ainsi que d'étudier les différentes solutions de parking pour les agents ...**

## Etude des travaux du bâtiment du siège (Point pour information)

**Pour l'instant, la direction communique peu d'informations au CHSCT.**

Pourtant l'assistance à maîtrise d'ouvrage a bien avancé et ont déjà été présentés à notre direction :

- le diagnostic architectural,
- le diagnostic technique et les résultats des différentes études techniques sur le bâtiment (simulation thermique du bâtiment du siège, lumière du jour, pistes d'optimisation énergétique etc.)

pour autant la direction a bien prévu d'**informer le personnel** sur ces sujets – **a priori à la rentrée.**

Concernant l'accueil de la délégation de Lyon :

**D'après la direction, la venue de la Délégation de Lyon ne poserait aucune difficulté en termes de capacité d'accueil** : la **réduction des surfaces** individuelles ne serait **limitée** qu'à un peu plus d'un m<sup>2</sup>/agent !?? Mais **aucun tableau précis et chiffré n'a été communiqué au CHSCT...**

Nous avons rappelé qu'à l'époque **l'agence nous avait vendu la venue de Sintec en attendant le déménagement de la DRA** : cette société devait alors quitter le siège lors du transfert de la Délégation...

Aujourd'hui, non seulement Sintec s'agrandit mais une autre société (Transénergie) s'implante dans notre bâtiment.

Qu'en sera-t-il demain avec ces sociétés en pleine expansion ? Quelle sera exactement la surface à vivre moyenne des agents, sera-t-elle pérenne ou devrions-nous nous attendre à des dégradations supplémentaires ? Par rapport à la situation actuelle, quel sera le nombre projeté de bureaux simples, de bureaux doubles ? Quid des places de parkings ? Aucune information ne nous a été apportée à ce jour...

Pour autant, la Direction nous a indiqué la **création prochaine d'un groupe de travail sur ce sujet.**

## Points complémentaires demandés par le Sne :

- **dégradation au DIAB**

**La DIAB connaît actuellement un épisode douloureux** après de nombreux cas de RPS signalés, d'arrêts de travail répétés et de départs sans précédent dans l'histoire de l'Agence.

Face à cette situation particulièrement difficile **le personnel non encadrant du département s'est réuni** à plusieurs reprises **pour faire le diagnostic** de cette situation **et esquisser des solutions.**

**Le Sne-Fsu partage et appuie pleinement le constat et les solutions proposés par le personnel non encadrant de la DIAB.**

Pour autant nous déplorons cette situation et **regrettons que la direction ait refusé d'entendre les premiers signaux d'alerte** émis par vos représentants et le personnel lui-même.

**Nous avons beaucoup insisté pour que ce constat soit entièrement partagé par l'encadrement y compris jusqu'au plus haut niveau.**

**Il semblerait que le Directeur général ait pris conscience de la problématique RPS au DIAB.** En effet, il estimait jusqu'à peu que le mal être des agents provenait essentiellement d'une (sur)charge de travail pour préparer le XIème programme.

En réponse à la demande collective, **l'Agence a décidé de prendre attache auprès d'un cabinet spécialisé pour accompagner le DIAB pendant ces six prochains mois.** Une écoute individuelle sur la base du volontariat sera également réalisée dans cette étude.

**Favorable à cette démarche, le Sne-Fsu sera extrêmement vigilant** sur la conduite de cette étude et surtout à sa finalité qui doit restaurer un climat serein de confiance réciproque et de management optimisé. Le CHSCT devra évidemment être informé à pas de temps régulier de l'évolution du plan d'actions mené.

**Pour le Sne-Fsu, il serait hors de question de faire le constat d'un nouvel échec au DIAB !**

## - **Demande d'une étude complète sur les RPS à l'AERMC**

Au regard d'une conjoncture défavorable sur bien des points, du constat de risques psychosociaux avérés à l'Agence de l'Eau RMC (notamment au DIAB et à la DSI mais pas que) et aux multiples signaux de plus en plus forts dont le personnel nous fait part, **nous avons demandé la réalisation rapide d'une étude RPS généralisée et complète à RMC.** Une même étude a déjà été réalisée il y a bientôt 10 ans et mérite d'être actualisée !

**Cette demande a été votée à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.**

Pour autant, **nous avons senti une direction hésitante** quant à la réalisation d'une étude d'ampleur. **Nous rappelons au Directeur que l'Agence a obligation de réaliser cette étude votée à l'unanimité ! Pour le Sne-Fsu une réponse partielle à notre demande serait le témoin d'un déni et d'une inefficacité consciemment voulue.**

En effet, cette étude devra aller bien au-delà d'un affichage ou **des actions actuellement menées** en prévention des RPS (baromètre, comité RPS...); jugées par le Sne **passablement efficaces...**

## - **Accompagnement des agents de retour après un arrêt long**

**Il apparait indispensable que l'Agence formalise une procédure pour accompagner humainement le retour des agents après un arrêt long ou suite à une situation de RPS.**

### **Vos représentants**

#### **Sne - FSU au CHSCT :**

Barbara MARTIN  
[barbara.martin@eurmc.fr](mailto:barbara.martin@eurmc.fr)  
04 26 22 30 40

[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

Pascal GERIN  
[pascal.gerin@eurmc.fr](mailto:pascal.gerin@eurmc.fr)  
04 72 71 28 16

Lydie FLEUROT  
[lydie.fleurot@eurmc.fr](mailto:lydie.fleurot@eurmc.fr)  
04 26 22 30 16

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU

