

Monsieur le Directeur Général
Agence de l'Eau RHIN MEUSE
Route de Lessy
B.P. 30019
57161 MOULINS-LES- METZ CEDEX

Rozérieulles le 11 février 2010

Objet : Etat d'urgence

Monsieur le Directeur Général,

Nous lançons un cri d'alarme tant l'aggravation des risques psychosociaux à l'Agence devient manifeste pour de très nombreux agents.

La mise en œuvre du « plan d'actions » défini en 2009, suite à l'enquête de la CRAM de 2006, est en complet décalage par rapport aux enjeux et aux situations de mal être des agents. Nous les percevons quotidiennement au travers des crises de larmes, la rupture ou l'isolement de certains agents et des tensions entre collègues, mais aussi de l'impression d'écrasement ou d'enfermement au cœur d'une technostructure voulue et développée par certains cadres. Tout ceci plombe gravement le moral et la mobilisation d'un Personnel motivé et compétent.

Derniers avatars en date, révélateurs du fossé entre la Direction et les agents sur la prise en compte des risques psychosociaux, les derniers mouvements de personnel symptomatiques d'un aveuglement à traiter le fond des problèmes, ou encore la charte du management. Celle-ci aurait pu nous faire rire et détendre l'atmosphère si le sujet n'était pas aussi dramatique.

Les agents souffrent et les seules mêmes réponses reviennent : accompagnement individuel des agents et formation des managers. Il faut arrêter le bricolage qui consiste à déplacer les problèmes en jouant au pompier sur les cas individuels, et cesser d'intervenir à la petite semaine pour réparer l'effet des humeurs et comportements de certains chefs qui sont quoi qu'il arrive toujours couverts, développant un sentiment d'impunité qui accentue le malaise interne.

Les modes d'organisation du travail actuels accentuent toujours plus la pesanteur et les contraintes avec une démobilisation du Personnel et une perte d'efficacité.

Pour exemple, votre demande légitime de simplification des mécanismes en vigueur s'est vue traduite par la mise en place d'une multitude de nouveaux documents, procédures et formalismes. L'accumulation de ces contraintes, le plus souvent contre-productives et déconnectées de la réalité, a atteint un niveau insupportable de lourdeur et de complexité dans le quotidien de la plupart des agents, quand elle ne génère pas des situations ubuesques. Le Personnel souhaite avancer et être efficace, et pas seulement cocher la bonne case dans le bon formulaire ! Le plus inacceptable est la scandaleuse parodie de concertation dans laquelle s'est déroulée la définition et la mise en œuvre de ces contraintes. Dès lors que la bonne volonté des agents participants remettait en cause ce qui était prévu, elle a trop souvent été traitée par le mépris, la culpabilisation ou l'infantilisation, alors qu'une responsabilité assumée aurait pu l'imposer.

Enfin, en n'intervenant pas sur les carences managériales ou en ne corrigeant pas les manquements dans la gestion des ressources humaines, vous laissez l'Agence voguer tel un bateau ivre sans pilote à la barre.

Devant l'accroissement des situations de détresse et d'humiliation, l'état d'urgence est tel qu'une remise en cause des systèmes de management et de gestion des ressources humaines s'impose, tout en assurant dans l'intervalle la gestion individuelle des situations les plus criantes.

.../...

Nous vous demandons d'inverser la tendance et de favoriser des fonctionnements qui préservent l'état psychologique des agents. Nous vous rappelons que vous êtes responsable en tant qu'employeur de la santé physique et mentale des agents placés sous votre autorité au titre de l'article L230-2 du code du travail.

Après 18 mois à l'Agence, il est temps maintenant de donner un cap, de définir ou redéfinir les fonctions et de remettre votre équipe managériale à la manœuvre pour redonner la dynamique qui portera la motivation et l'implication du Personnel, et contribuera à réduire les souffrances et détresses professionnelles à l'Agence.

Il est nécessaire de refaire un diagnostic collectif et d'activer un véritable groupe de travail restreint et paritaire pour décider d'actions avec une feuille de route définie par un cabinet extérieur.

Bien évidemment, nous informons dans le même temps, nos représentants en CCHS afin que ces derniers puissent alerter le ministère sur le manquement managérial et ses conséquences individuelles et collectives au sein de l'Agence.

Nous vous prions, Monsieur le Directeur Général, d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

**Les Secrétaires de sections CFDT et SNE-FSU
Agence de l'eau Rhin-Meuse**

Damien BÉDEL

Didier BASSI

Copie : - Madame la Directrice de l'Eau et de la Biodiversité
- Monsieur le Président du Conseil d'Administration de l'AERM
- Monsieur le Médecin du travail
- Madame l'Assistante sociale
- MM les Secrétaires généraux SNE et SEDRE-CFDT
- MM les Représentants du personnel au CTPM
- MM les Représentants du CCHS
- Ensemble du Personnel AERM