



Informations syndicales du 23 septembre 2021

Maisons-Laffitte, le 23 septembre 2021

Un CHS extraordinaire le 1^{er} octobre pour quoi faire ?

Suite à la démonstration de Force Ouvrière qui mettait le SIAAP en face de ses obligations envers les agents et leurs représentants, celui-ci a convoqué, en retard et à une date tardive, le 1^{er} octobre, un CHS extraordinaire, afin de présenter et recueillir l'avis des représentants du personnel sur les dernières évolutions de son protocole sanitaire. Cette révision du protocole du SIAAP, censée prendre en compte la loi 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, modifie trois points :

- 1) Le SIAAP veut rendre obligatoire la vaccination pour le personnel du service médical (agents SIAAP et prestataire) ;
- 2) Le SIAAP veut rendre obligatoire à certaines occasions la présentation du passe sanitaire à la Cité de l'eau et de l'assainissement ;
- 3) Le SIAAP veut remplacer le nettoyage renforcé systématique par un nettoyage « adapté » des surfaces et équipements en fonction du risque de contamination manuportée.

Pour Force Ouvrière, les revendications sont claires et nettes :

- 1) Pas de discrimination des agents sur la base du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale pour une activité professionnelle donnée !
- 2) Aucun agent ne doit payer pour travailler !
- 3) Aucun agent ne doit être suspendu ou perdre son emploi à défaut de passe sanitaire ou de vaccination !

Le nettoyage renforcé systématique de nos installations est d'autant plus nécessaire que, le télétravail diminuant, la présence du personnel se renforce. Il doit donc *a fortiori* être maintenu !

Or, le protocole sanitaire du SIAAP ainsi révisé est déjà applicable et mis en ligne sur l'intranet. C'est tout à fait inacceptable ! À quoi sert-il de demander au CHS son avis ? À cocher les cases d'un tableur bureaucratique ? Quelle désinvolture de la part du SIAAP ! Enfin, vu les implications du protocole sanitaire, notamment sur le plan disciplinaire, ce serait la moindre des choses de s'assurer que tous les agents et prestataires ont bien eu le protocole et qu'il leur a été expliqué avec sérieux. On est à l'heure actuelle loin du compte !

Les 6 règles virales du SIAAP

« Il est de l'intérêt de tout gouvernement de rejeter le système affreux des délations : c'est la source intarissable des haines et des vengeances, des méfiances intestines, de la perte des mœurs. [...] ce serait la corruption de la nation. »

Chrétien-Guillaume de Lamoignon de Malesherbes

Dans la poursuite de la mise en place des conditions de la privatisation (« service public compétitif »), le SIAAP a décidé, à coup de propagande intensive, d'introduire, dans sa politique de contrôle du personnel, un nouvel objet parfaitement identifié, tant il est répandu depuis des décennies dans le secteur industriel privé : Le SIAAP l'a gravement intitulé « les 6 règles vitales ». Quel est cet objet ? Il s'agit d'abord de soumettre chaque agent à un ensemble d'injonctions, disparates et attrape-tout, débouchant presque

automatiquement sur un rappel à l'ordre puis une sanction. Aujourd'hui, celle-ci est généralement une sanction du 1^{er} groupe, demain, en cas de SEMOP par exemple, elle pourra être faute lourde, voire licenciement. Le dispositif est là. Ne restera qu'à régler l'intensité selon les individus ciblés et les politiques menées.

Difficile de faire avaler au personnel un tel objet. Alors il faut dorer la pilule. La fabrique idéologique entre alors en action : petits dessins « les maternelles », émotions, diversions. Tout y est, ou presque. Il ne manque plus que le méchant : Avec les « 10 % d'agents du SIAAP nuisibles », selon son modèle abject que le SIAAP n'a jamais démenti, celui-ci a l'embarras du choix. On va comme d'habitude faire prendre aux agents les vessies pour les lanternes : à l'instar de la dette de l'État, rien de tel que d'assimiler la problématique de sécurité au travail à celle de la famille. C'est faux, mais ce n'est pas grave. Le patron qui exploite devient, par la magie de la com', le père qui fait grandir et qui défend au plus profond, au plus vital, le collectif SIAAP. Le collectif sera invité à faire bloc et à se dire qu'il n'y a pas de fumée sans feu. Haro sur les châtiés !

Et tant pis si le patron SIAAP méprise la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ! Du moment qu'il encense Dupont SS dont le fonds de commerce sont les causes comportementales des risques en matière de sécurité industrielle (la « culture sécurité »). Le CHS est encore contourné ? Ce n'est pas grave, le SIAAP est en marche, et, comme on le voit encore aujourd'hui, indépendamment des casaques politiciennes. On le sait, le SIAAP est, depuis quelques années déjà, adepte du « développement personnel » venu d'outre-Atlantique et concocté dans les laboratoires des politiques néolibérales : Alors les moyens ? Les responsabilités ? Le contexte ? On s'en fiche ! Après tout, quand on veut, on peut ! Les agents seront donc les seuls responsables ! On peut même les déshumaniser : là où les règles cardinales reconnaissaient le caractère médical des addictions et incitaient, « en cas de difficulté, [à consulter] le médecin de prévention, les « règles vitales », elles, ne tracent que des lignes jaunes (élastiques) répressives.

Surtout, pas de contresens : nous le constatons depuis un certain temps, avec les « règles vitales », il n'est pas question d'égalité de traitement et encore moins de justice. L'intérêt du SIAAP prime. Il continuera à ne pas être exemplaire et, *leadership management* oblige, sa tolérance sera fonction des strates hiérarchiques, des grâces et des disgrâces. Autrement dit, l'arbitraire à tous les étages. Ces pratiques sont déjà une réalité. De nombreux agents ouvriers ont été littéralement pourchassés pour des faits imaginaires ou des peccadilles. Le SIAAP a même osé s'en prendre de façon expéditive à un représentant du personnel sur la base de calomnies et de délation. La réglementation en matière de procédures disciplinaires n'est bien souvent même plus respectée depuis qu'elles ont été transférées de la DRH vers les Directions. C'est la distribution des sanctions souvent injustes et disproportionnées. Les Directeurs « soutiennent », selon leurs propres mots, inconditionnellement leurs encadrants, si bien que de fait, aucun recours en dehors du recours judiciaire n'est possible. Un système de castes se met ainsi en place.

FO, en votant CONTRE ce point au CHS du 17 novembre 2020, est la seule organisation syndicale à ne pas accepter ce dispositif des « règles vitales ». Cependant, aucune organisation n'a soutenu ce dispositif. Par conséquent, le SIAAP ne tient absolument pas compte des avis des représentants du personnel. Les mécanismes de répression et de délation rattachés aux « règles vitales » vont rendre l'atmosphère du SIAAP encore plus irrespirable qu'elle ne l'est devenue depuis ces dernières années. Y aura-t-il du mieux en matière de sécurité ? Tout le monde sait maintenant que les agents n'y sont pour rien dans les accidents industriels majeurs de la dernière période. Ce sont en revanche la politique de restriction du SIAAP, notamment en personnel, les réorganisations téméraires et les trous béants dans la raquette de « SIAAP 2030 » qui sont les causes véritables des catastrophes que nous avons connues. Le SIAAP doit arrêter cette politique répressive et idéologique. Il doit au contraire adopter une politique respectueuse de la réalité : embauche des personnels et revalorisations salariales, formations, confiance envers le personnel, réorganisations respectueuses des installations et des conditions de travail, respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, et en matière de procédures disciplinaires.