



Syndicat Force Ouvrière SIAAP

2 bis Square Georges Lesage

75 012 PARIS

07.66.19.87.67

fosiaap@gmail.com

www.fosiaap.fr

Maisons-Laffitte, le 22 novembre 2021

DÉCLARATIONS DE FORCE OUVRIÈRE SIAAP AU COMITÉ TECHNIQUE DU 22 NOVEMBRE 2021

Monsieur le Président,

Veuillez considérer les positions suivantes de FO.

Déclaration liminaire

Deux points parmi les cinq qui nous sont présentés aujourd'hui ont été soumis à l'avis du CHS de SAV le 9 novembre. Nous relevons que les engagements pris à ce moment-là n'ont pas été répercutés dans les documents qui nous ont été envoyés pour ce Comité technique (CT). C'est pourquoi, l'agenda des instances représentatives du personnel (IRP) doit prendre en compte le temps des mises à jour des documents soumis à l'avis des représentants. De plus, les envois par voie postale sont trop tardifs au regard du règlement intérieur du CT. Ces conditions rendent le travail des élus fastidieux.

Ces conditions s'ajoutent à des pratiques du SIAAP de plus en plus transgressives. À Seine Aval, le SIAAP refuse purement et simplement de se soumettre à la règle du quorum, pourtant prévue par le règlement intérieur du CHS. Les commissions « Canada Dry » destinées à contourner le CHS se pérennisent, notamment à Seine Aval : les risques RPS, les registres SST, les accidents de service ne sont pas ou plus traités par le CHS. L'audit sécurité ou les expertises concernant les risques dits psychosociaux (RPS) sont réservés à certaines organisations syndicales et refusés à d'autres ou à la rigueur transmises la veille d'une IRP. Dernière en date, toujours à Seine Aval, le SIAAP s'ingère dans les élections professionnelles à venir en attribuant, en dépit de la vérité, l'exclusivité de certaines revendications ou obtentions syndicales à une sensibilité en particulier, connue depuis plusieurs années pour sa complaisance avec la direction. Le SIAAP doit respecter son obligation de neutralité.

Le CHS de SAV du 9 novembre a maintenu ses 11 points, dont 4 pour avis, à l'ordre du jour malgré les protestations (restées sans réponse) de Force Ouvrière. Comme il fallait s'y attendre, l'ordre du jour n'a pas été traité dans son intégralité et de nombreux points ont été

expédiés, voire même carrément bâclés. C'est une stratégie pour empêcher la libre expression des représentants du personnel. FO ne marche pas. Nous avons d'ailleurs fini par quitter la séance sans mot dire.

Le SIAAP applique même l'intimidation envers les représentants du personnel. Dernièrement, le représentant titulaire de Force Ouvrière au CHS de Seine aval a été mensongèrement accusé de ne pas avoir porté ses équipements de protection individuelles (EPI) dans un soi-disant atelier alors qu'il y était invité dans l'exercice de sa mission prévue par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Une délation calomnieuse que le SIAAP prend pour argent comptant, sans possibilité pour ce représentant de se défendre malgré des demandes en ce sens. Une épée de Damoclès dans le cadre des « 6 règles *virales* » que le SIAAP a instituées pour généraliser la délation, mener ses agents à la baguette et faire taire si besoin les représentants qui refusent la complaisance.

M. le Président, la sécurité industrielle et la santé et la sécurité au travail passent obligatoirement par le respect des représentants du personnel, de leurs prérogatives et de leur tranquillité. Le passage en force de ces dernières années, et qui continue aujourd'hui, est l'expression de la témérité et de l'impréparation du SIAAP. Les réorganisations, du fait du manque de moyens humains, budgétaires et de temps, sont trop souvent approximatives. Les réorganisations, qui sont soumises aujourd'hui à l'avis des élus du personnel, en témoignent une nouvelle fois.

Procès-verbal du 2 mars 2021

Le retard de plusieurs mois au regard des quinze jours réglementaires ne respecte pas non plus les capacités humaines normales de se souvenir de façon suffisamment précise des discussions.

FO vote par conséquent CONTRE.

La réorganisation au sein du SPGR

Pour ce point, Force Ouvrière a mis l'accent sur 27 revendications notées de (i) à (xxvii) qui ont été lues lors du CHS de SAV le 9 novembre. Aujourd'hui, nous reprenons ces revendications pour la partie qui intéresse le CT. Les revendications **(viii)** à **(xvii)** qui concernent les locaux ne sont donc pas présentes dans cette déclaration.

Le volet organisationnel

Suite à l'incident industriel de la clarifloculation, l'État a décidé d'autoriser des moyens supplémentaires au SIAAP pour permettre à celui-ci d'assurer ses obligations en matière de prévention des risques industriels à Seine Aval, notamment des risques incendie. En l'espèce, la mise en place d'une organisation de présence H24 obligatoire d'au moins trois agents d'intervention qualifiés pour répondre aux risques identifiés sur le site.

Pour FO, **(i)** le SIAAP doit retenir l'organisation 2x12 renforcée par la présence d'une équipe de jour. **(ii)** L'équipe de jour, composée de 10 agents, doit rester en « journée continue », c'est-à-dire que la pause méridienne doit continuer à être intégrée au temps de travail. Quant à l'organisation en roulements 2x12, elle recueille le suffrage quasi unanime des professionnels concernés et elle apparaît comme la plus compatible avec l'activité de « pompier volontaire » requise pour la tenue de ces postes. L'organisation 2x12 proposée par le SIAAP est composée de 4 équipes avec 4 postes à tenir par équipe. Pour FO, l'effectif de 6

agents par équipe est trop tendu. Pour garantir le respect de l'arrêté d'exploitation du site et les droits statutaires des agents, **(iii)** il faut au moins 7 agents par équipe. Lors du CHS de SAV, ces points ont été acceptés par le SIAAP. Nous vous demandons de bien vouloir les confirmer, vu que le document qui nous ai soumis aujourd'hui n'est pas à jour.

L'organisation du 2x12 qui sera finalement retenue ne devra **(iv)** en aucun cas être moins favorable sur le plan du temps de travail du personnel que l'organisation du 2x12 qui existait au SCORE. Cette organisation était bâtie conformément au niveau de sujétion 5 dans la référence du protocole ARTT de 2001 de la Ville de Paris. Ce niveau de sujétion comporte 2h30 de réduction de temps de travail par semaine travaillée.

Le SIAAP revendique le respect de ce niveau de sujétion 5, **(v)** mais ne l'écrit pas dans le document qui est soumis à l'avis du CT alors qu'il l'avait finalement inscrit dans celui du CHS ; Une mise à jour s'impose. D'autre part, **(vi)** le SIAAP ne reprend pas les deux heures de pause (une pause méridienne d'une heure et 2 pauses d'une demi-heure chacune) sur le temps de travail. La pause prévue par le SIAAP au bout des 6 heures ne permet pas de se restaurer, et pour FO, on ne voit pas pourquoi les agents auraient moins que l'organisation qui a été adoptée pour le SCORE. **(vii)** Le SIAAP doit instaurer ces deux heures de pause par quart sur le temps de travail ! Lors du CHS de SAV, le SIAAP a balayé cet acquis sans discuter, se réfugiant indûment derrière son caractère non obligatoire. Comment les agents se restaureront-ils ? Comment feront-ils face à douze heures de travail consécutifs dont seulement 20 minutes de pause ? Pourquoi une telle régression par rapport au roulement qui existait au SCORE (aujourd'hui, le PCC SAPHYRE) et qui était déjà à l'époque exigeant envers les agents ? À vous la question, M. le Président.

Rappelons-le puisqu'il le faut, le niveau de sujétion 5 est liée « à la nature des missions et aux cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles et dangereux » (article 2 du protocole ARTT).

La question des adjoints aux chefs d'équipe d'intervention et de la NBI

(xviii) L'équipe de jour et chacune des 4 équipes de roulement doivent être dotées d'un responsable et d'un responsable adjoint. **(xix)** Ces deux responsables devront bénéficier de la NBI pour l'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents (15 points d'indice). **(xx)** Un tableau de remplacement devra être instauré pour garantir la continuité de l'encadrement de proximité des équipes. Lors du CHS de SAV, le SIAAP a balayé cette option sans explication. Qui va encadrer les agents pendant l'absence du responsable ? Avec quelle reconnaissance le cas échéant ?

La question du conventionnement avec les SDIS

(xxi) Le conventionnement avec un SDIS ne peut se faire qu'à l'initiative de l'agent, écrivions-nous lors du CHS de SAV. Il nous est depuis apparu que le point juridique n'est pas aussi clair, surtout pour le SIAAP. Cependant, les agents concernés ont exprimé leur refus net et unanime que le planning de leurs activités au SDIS soit connu du SIAAP, et réciproquement. Le SIAAP doit donc retirer cette exigence, notamment sur les fiches de poste.

La question des formations pour les agents des équipes d'intervention

(xxii) Le plan de formation des agents d'intervention de jour et de roulements fait partie intégrante de l'organisation des équipes. FO demande qu'il soit mis à disposition des agents avant toute mise en place de la nouvelle organisation.

La question de la rémunération

(xxiii) FO demande que le SIAAP transmette aux agents une simulation de leurs revenus afin qu'ils puissent postuler en connaissance de cause et sans surprise. Les équipes qui travaillent la nuit devront percevoir la prime de nuit mensuelle et forfaitaire de 150 € nets, obtenue lors de la grève de agents du 3x8 de SAV en 2019. Les responsables d'équipe, comme indiqué plus haut, devront percevoir la NBI. **(xxiv)** Les passations de 15 minutes devront être rémunérées en heures supplémentaires payées.

La question des fiches de poste

(xxv) Une même fiche de poste avec des missions identiques pour l'équipe en jour et pour l'équipe en 2x12 paraît difficilement tenable. FO demande une fiche de poste dédiée pour l'équipe de jour et une autre pour les équipes de roulements.

Le nom du service SST

(xxvi) Le nom du « service sécurité au travail » pose problème car il entraîne la confusion avec la santé et la sécurité au travail. En effet, les deux ont le même sigle. Nous proposons par exemple de renommer ce service en « service de prévention en sécurité au travail » (SPST).

La question du temps complet

(xxvii) L'organisation en roulement impose un temps complet. Or, il est nécessaire de prendre en compte la possibilité du temps partiels, notamment lorsqu'il est de droit. Quel dispositif le SIAAP compte-t-il mettre en œuvre ?

Création du service performance et optimisation de la production du site Seine Aval

Le projet qui nous est présenté pose de nombreuses questions. Alors que les agents sont plutôt favorables aux regroupements proposés, il apparaît qu'ils sont sceptiques sur les mesures prévues par cette réorganisation. La politique d'iso-effectif du SIAAP en arrière-fond est la cause évidente des carences que nous relevons.

En outre, le titre du projet est en trompe-l'œil puisque de nombreux autres services sont touchés par cette réorganisation. Nous ne comptabilisons pas moins de quatre postes en moins à supprimer immédiatement et un cinquième poste dans un à deux ans, à la fin du projet outil bilan.

Le poste de technicien jour du Service 2, certes gelé, aurait pu servir à combler la pénurie de personnel dans ce service qui peine à assurer ses missions, tant les besoins sont importants depuis l'indisponibilité de la clarifloculation qui protégeait et soulageait les installations de biofiltration. On pense notamment à un poste de technicien coordinateur de travaux pour enrayer par exemple l'accumulation des équipements indisponibles et éviter ainsi le fonctionnement dégradé de l'usine.

Le poste d'adjoint à la section de production nous paraît nécessaire. Tous les responsables de service ont un adjoint pour assumer la continuité de service et le traitement des tâches. Le responsable ne pourra pas, ou en tout cas difficilement, assurer sa fonction correctement dans un contexte de grands projets : accompagnement DSS, opération de la nouvelle décantation primaire, etc.

La suppression du chef de projet BaSta est prématurée tant que l'outil de bilan à l'échelle du SIAAP n'est pas mis à disposition des agents. Qui va accomplir les tâches nécessitant une qualification d'ingénieur informatique ?

La suppression du poste de responsable de secteur azote-phosphore au sein du laboratoire nous semble incompréhensible dans un contexte où le laboratoire de SAV croule sous les difficultés consécutives au sous-effectif.

Enfin, la possible suppression dans deux ans d'un poste dans un service qui a en charge l'aspect réglementaire est incompréhensible vu la situation du site et sa complexité.

Suite au CHS de SAV du 9 novembre où les représentants du personnel ont unanimement dénoncé l'illisibilité du projet, y compris pour les agents, le SIAAP a organisé une réunion d'explication en direction de ces derniers. Le personnel du S2 découvrait le projet pour la première fois, d'autres concernés n'ont pas reconnu les grandes lignes qui leur avaient été annoncées et se déclarent globalement sceptique, estimant que le projet a été beaucoup trop rapidement et mal ficelé.

Organisation de la Direction générale

Le projet qui nous est présenté rétablit le poste de Directeur général adjoint en charge de l'exploitation (DGAE) qui avait été supprimé à l'automne 2016. La teneur succincte du dossier ne permet pas de se rendre compte si d'autres répercussions sont prévues par cette réorganisation.

Depuis cette suppression de poste, les accidents industriels se sont multipliés dans toutes les installations. Il y a lieu à s'interroger sur le lien de cause à effet entre ces événements, mais aussi sur les raisons de cette évolution, tant le dossier n'explique pas grand-chose, et surtout pas le bilan de ces cinq années.

Le dossier ne comporte pas non plus de fiche de poste. FO s'interroge sur la relation de ce poste avec le régime indemnitaire et les primes liées aux sujétions, notamment la fameuse prime intitulée indemnité de performance et de fonction (IPF) instituée en 2016 qui rétribue jusqu'à 4 900 € par mois les ingénieurs généraux (emploi fonctionnel) selon des critères complètement obscurs et qui prêtent à toutes les interprétations. Soit dit en passant ici, pour FO, cette prime doit être revue, sinon abandonnée.

Disons-le, le dossier est trop obscur pour pouvoir donner à ce stade un avis éclairé.