



Syndicat Force Ouvrière SIAAP
2 bis Square Georges Lesage
75 012 PARIS
07.66.19.87.67
fosiaap@gmail.com

#2022enforce

SIAA
La classe ouvrière d

Comité Technique du 4 octobre Déclaration au sujet de la réorganisation de la DSAR (Point UIE)

Paris, le 4 octobre 2022

Monsieur le Président,

Comme vous le savez, la réorganisation de l'UIE de 2018 a été un véritable fiasco. Une réorganisation hors-sol qui se promettait de « responsabiliser » les agents selon des méthodes empruntées au Toyotisme (polyvalence, manque d'effectifs permanent, *leadership management*, etc.). Le mécanisme était pourtant parfait sur le papier : la courroie de transmission cogestionnaire, surtout au sein du CHS, de la poudre de *perlim-participative* et un plan de formation miroir aux alouettes devaient faire marcher au pas les plus réfractaires. Finalement, le management agressif, le favoritisme, la discorde, le mépris du travail, de la sécurité et même des hommes se sont rapidement installés. Mais les agents lésés ne se sont pas laissés opprimer. Ils ont d'abord constitué une section syndicale Force Ouvrière. Ils ont alors pu dénoncer publiquement les pratiques en vigueur (lire le tract « Que se passe-t-il à Charenton ? »). Osant recourir aux registres prévus par la réglementation, ils ont obtenu de nombreux aménagements en matière de sécurité et de santé : bacs de rétention, séparation des flux sales et propres, moyens de manutention, etc. Ils ont fait plier le management agressif de la direction (*leadership management*), obtenant même une expertise d'évaluation des risques psychosociaux : les conclusions rejoignent exactement ce que Force Ouvrière n'avait cessé de dénoncer. Je rappelle ces choses pour rendre hommage à de valeureux travailleurs, combattants, qui ne se sont pas résignés à travailler dans des conditions indignes. L'histoire retiendra ces faits.

Depuis, l'arrivée de la nouvelle direction, la situation s'est nettement améliorée, notamment depuis la mise sous les boisseaux de la cogestion et du favoritisme. Le retour à l'organisation par métiers (exploitation, maintenance et égoutiers) est accueilli positivement par les agents. Le mode de recrutement dans le cadre de la nouvelle organisation qui nous est présentée aujourd'hui a permis de tenir compte des qualifications et des métiers des agents. C'est aussi un point positif. Ce travail patient et d'écoute de la nouvelle direction doit cependant tenir compte de plusieurs points :

1/ Les exploitants ne veulent pas faire de maintenance de niveau 2. Celle-ci demande en effet de l'expérience et du métier. Il y a en plus un risque de télescopage des activités qui posent des problèmes de sécurité.

2/ La réorganisation prévoit une polyvalence du personnel de maintenance et d'exploitation dans des situations exceptionnelles. On pense notamment au sous-effectif. Les agents

concernés y voient à juste titre un grand danger. De plus, le statut des agents permet à la direction de mobiliser les agents en cas de nécessité de service, à condition de les justifier. C'est pourquoi, il faut retirer les deux mentions en cause. Pour le reste, il convient de privilégier les embauches et de s'assurer d'une réserve satisfaisante par rapport au travail à déployer. À ce propos, il manque 4 agents dans l'équipe d'exploitation pour 8 postes à tenir ! Que compte faire le SIAAP pour ces recrutements ?

3/ Concernant les égoutiers, ceux-ci réclament fort justement un 6^e poste. Quant à l'accompagnement des équipes d'égoutiers par un agent de maintenance, il doit se faire nécessairement sur la base du volontariat (en raison des horaires décalés) et les tâches doivent être précisément définies : aide à la descente mais sans descente, garde-tampon.

4/ La précédente direction avait retiré des fiches de poste de nombreuses spécifications en matière de protection des agents et de santé et sécurité au travail. Force Ouvrière demande à ce que ces spécificités soient réintégrées dans les fiches de poste.

Une réponse positive à ces quatre revendications sera accueillie favorablement par les agents et Force Ouvrière. Le SIAAP doit apprendre de ses erreurs et faire confiance aux professionnels qui connaissent les installations au plus près.

Ce point au CT est aussi l'occasion pour Force Ouvrière de porter à votre connaissance, si ce n'est pas déjà le cas, d'autres problèmes :

1/ La note de service applicable pour les congés et les absences constitue une restriction aux droits aux congés et aux droits syndicaux. La nouvelle direction a suspendu son application, mais les agents attendent toujours une note de service conforme au respect de leurs droits et la suppression de la note en cause.

2/ Force Ouvrière avait vivement dénoncé au moment de sa publication la note de service sur la gestion des astreintes opérationnelles, qui autorisait notamment le favoritisme. Cette note toujours en vigueur n'est plus appliquée. Cependant, Force Ouvrière réclame l'instauration d'une note conforme au droit des agents.

3/ Le CHS de la DSAR est trop éloigné des agents, pour ne pas dire plus. Déjà, l'affichage réglementaire des ordres du jour et des comptes rendus n'est pas respecté. De plus, l'affaire de la dotation des masques ventilés indique que les premiers concernés, qui sont pourtant à l'origine de l'identification du risque et de la demande, ne sont pas informés des dispositions prises et des avancées. N'oublions pas que ce sont eux qui respirent les gaz douteux qui s'échappent dans les installations du SIAAP.

Permettez-moi de terminer mon propos avec humour pour un sujet pourtant très sérieux. Le document prétend vouloir « responsabiliser » les agents dans leurs tâches. Que cela signifie-t-il ? Les responsables n'ont pas le droit de déléguer leur responsabilité, alors on s'interroge. On ne peut pas non plus imaginer qu'il s'agisse de mettre en cause le sens des responsabilités des agents, ce ne serait pas digne du SIAAP. Il est peu probable que vous comptiez signer des arrêtés de délégation de responsabilités aux agents opérationnels, que d'ailleurs le texte du document réduit à certains moments à des « ressources ». Force Ouvrière n'accepte pas ce vocabulaire aux relents gestionnaires que vous utilisez dans un contexte de service public où l'on doit le respect à nos collègues et à leur statut.