

**Enquête sur  
projet de réorganisation PSR  
présenté par la Direction.**

**Octobre 2019  
rapport d'enquête**

page 3 à 11 : enquête ouverte à tous les salariés

page 12 à 23 : enquête ouverte uniquement aux salariés  
PSR



## Objectifs

Cette enquête a pour objectif principal d'étudier vos avis sur le service PSR actuellement soumis à une réorganisation supprimant 30 postes. Cette enquête a servi de support à l'élaboration des propositions d'amendements faites par l'intersyndicale.

Le calendrier social décidé par la Direction a également été actualisé afin d'intégrer des négociations, les 1er et 14 octobre, spécifiques au service PSR et à sa réorganisation. En l'état, l'intersyndicale refuse de participer à ces réunions car elle les estime prématurées.

Les résultats de cette enquête sont fournis à l'ensemble des salariés du site.

## Méthodologie

**Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble des salariés du site sous la forme d'un lien.** Ce lien est resté actif du mardi 17 septembre 07h20 au dimanche 22 septembre 21h00 afin de permettre une période suffisante pour qu'une majorité des salariés puisse y répondre.

Il a été choisi de fonctionner ici par enquête à tiroirs. Cette méthodologie permet d'avoir une partie d'enquête ouverte à tous les salariés et une autre partie ouverte uniquement aux salariés PSR afin de creuser le plus précisément possible. Certaines questions étaient également réservées uniquement aux salariés non PSR afin de s'affranchir de tout biais dans les réponses.

Le questionnaire comprenait jusqu'à **18 questions pour les salariés non PSR et jusqu'à 29 questions pour les salariés PSR.** L'intersyndicale a souhaité cartographier plus finement les populations de répondant (régime de travail ou service par exemple) afin d'avoir une vision encore améliorée.

**Si une sous-population présente une différence significative par rapport aux résultats de la population totale sur une question, cela sera indiqué dans le rapport.**

Le questionnaire portait plusieurs conditions préalables :

- garantir le plus strict anonymat,
- n'avoir aucune obligation de répondre à une question (soit la question comportait la mention "sans avis" ou "ne se prononce pas", soit elle pouvait ne pas être complétée),
- n'être à aucun moment orienté.

Les graphiques sont exprimés soit en pourcentage, soit en nombre de réponses.

## Retour de réponses

### 297 réponses de salariés

régime de travail	HN	48%
	5*8	41%
	autres régimes postés	11%

*Estimation réalisée à partir des réponses exprimées sur le régime de travail*

### Dont 86 réponses de salariés PSR

régime de travail	HN	26%
	5*8	56%
	autres régimes postés	18%

*Estimation réalisée à partir des réponses exprimées sur le régime de travail*

La multiplicité des enquêtes (Direction + syndicats) ainsi que l'aspect spécifique d'une réorganisation peuvent expliquer ce taux de réponse moins important que les enquêtes précédentes. Certains d'entre vous nous ont d'ailleurs expliqué qu'il était difficile de répondre à l'enquête faute d'avoir une vision très précise du projet de réorganisation.

L'intersyndicale précise que cette enquête a justement pour objectif d'apporter des éléments de vision complémentaires sur la perception et les conséquences de ce projet, en complément de l'expertise lancée par le CSE.

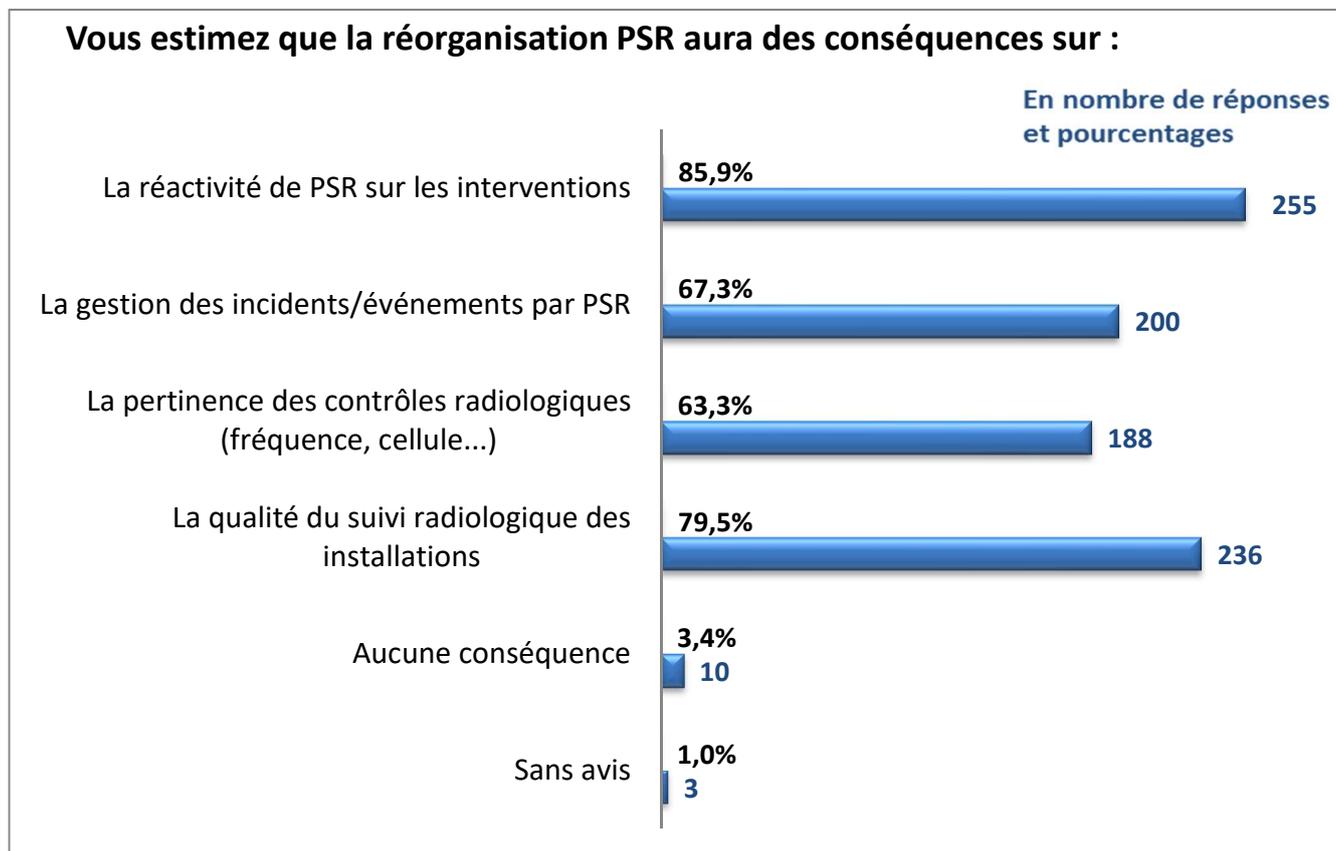
**Par exemple : approfondir la vision site et la vision exploitant.**

# A - Enquête ouverte à tous les salariés

## A-1 Les conséquences de la réorganisation

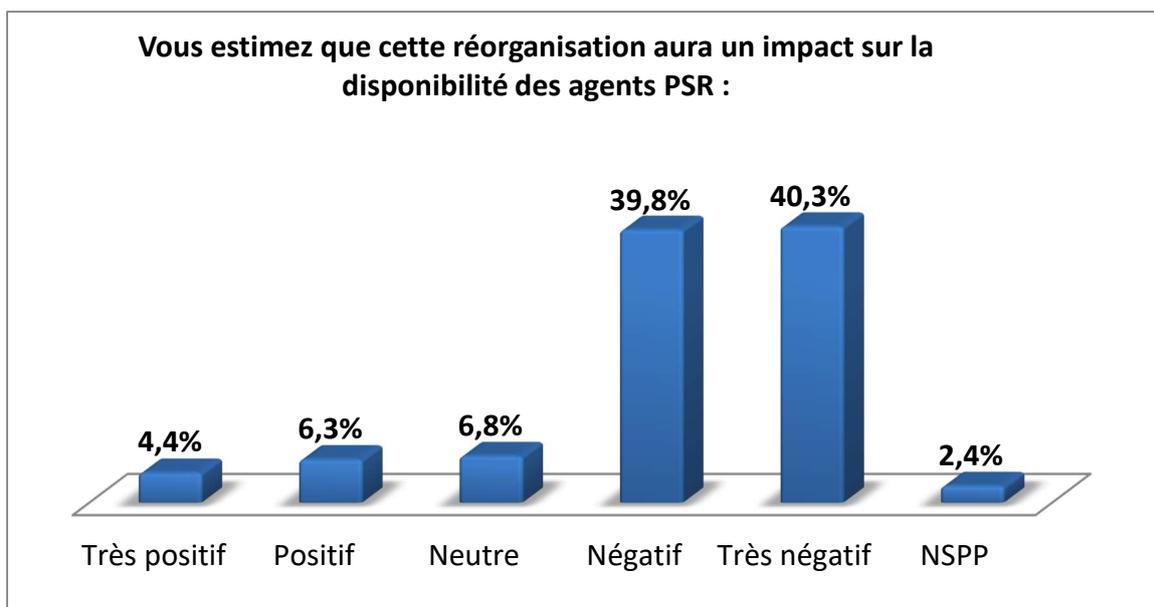
### 1-1 impact disponibilité/réactivité des agents

L'intersyndicale a tenu à vous interroger sur les conséquences que la réorganisation aurait. Un(e) salarié(e) a tenu à nous faire remarquer que cette question ne précisait pas si on estimait les conséquences négatives ou positives. L'intersyndicale partage ce constat et sera plus attentif. Toutefois, d'autres questions de l'enquête permettent ensuite d'avoir la tendance sans aucun préjugé.



**Vous êtes seulement 3.4% à estimer qu'il n'y aura aucune conséquence.** Vous estimez majoritairement qu'il y aura des conséquences sur l'ensemble des items proposés ! La réactivité de PSR sur les interventions étant pour vous l'aspect qui sera le plus impacté. **Force est de rappeler, que la Direction met "l'augmentation de la disponibilité des agents PSR sur le terrain" comme LE point fort du projet...juste derrière le critère économique.**

Nous avons demandé **aux salariés non PSR**, comment ils estimaient l'impact qu'aurait la réorganisation sur la disponibilité des agents PSR.



**Vous êtes 80,1% à estimer cet impact négatif (39.8%) ou très négatif (40,3%).**

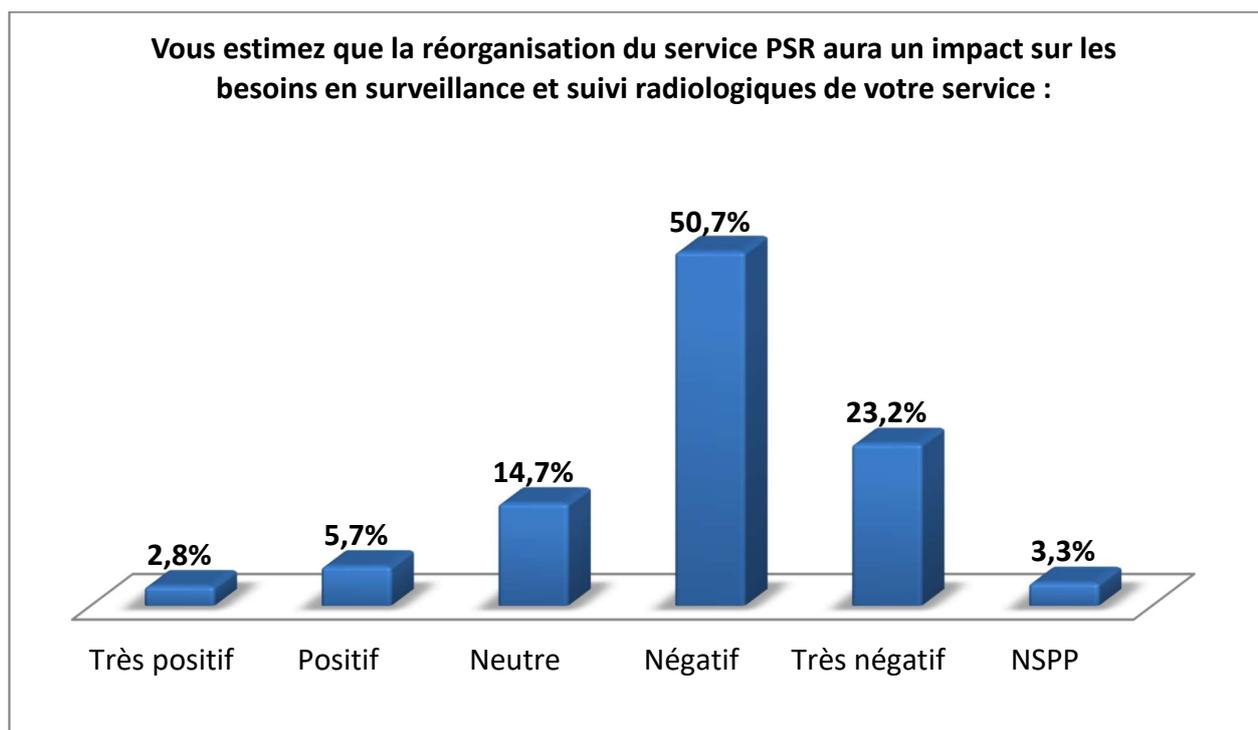
Cela laisse peu de doutes sur le sens des conséquences que vous imaginez....

Vous avez d'ailleurs été nombreux à orienter une partie de vos commentaires sur ce point.

Un(e) salarié(e) du service PCM : « *Il est déjà difficile d'obtenir un agent en temps normal, au vu du nombre de postes supprimés cela deviendra quasi impossible....* ».

### **1-2 impact surveillance et suivi radiologique des installations**

Nous avons demandé **aux salariés non PSR**, comment ils estimaient l'impact qu'aurait la réorganisation sur les besoins en surveillance et suivi radiologiques de leur service.

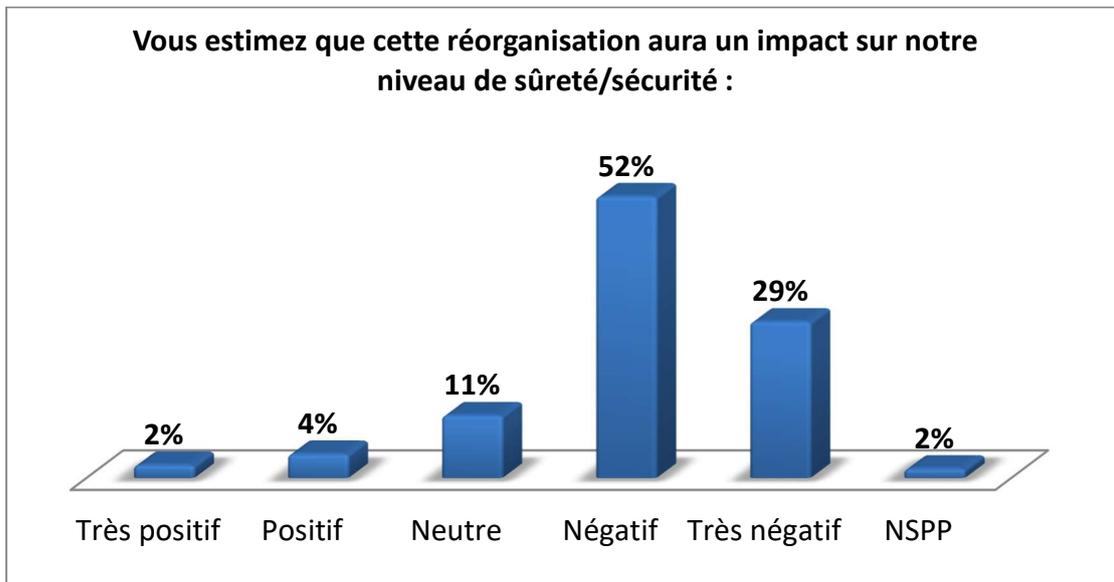


50,7% estiment que l'impact sera négatif et 23,2% très négatif. Seulement 8% estiment que la réorganisation aura un impact positif ou très positif !

Vos commentaires marquent une vive inquiétude. Un(e) salarié(e) du service DEM : « *Moins d'effectif = moins de contrôle, moins de disponibilité, plus de risques d'avoir des contaminations mineures décelées trop tard. - Où est passé le "concept usine propre" ».*

### 1-3 Impact sûreté/sécurité

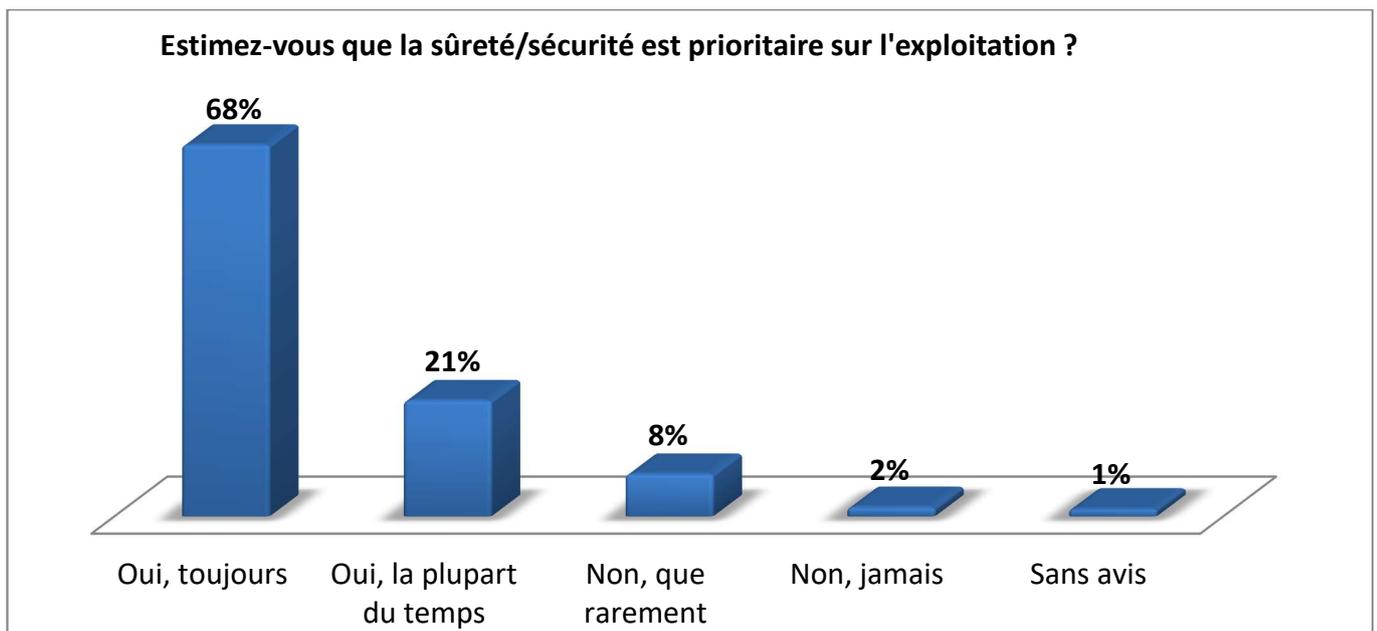
Conscients que les questions sur la sûreté/sécurité sont épineuses, pour ne pas dire tabou, nous avons cependant tenu à connaître votre avis sur l'impact qu'aurait selon vous cette réorganisation sur le niveau de sûreté/sécurité.



**Vous êtes 81% à estimer cet impact négatif (52%) ou très négatif (29%).**

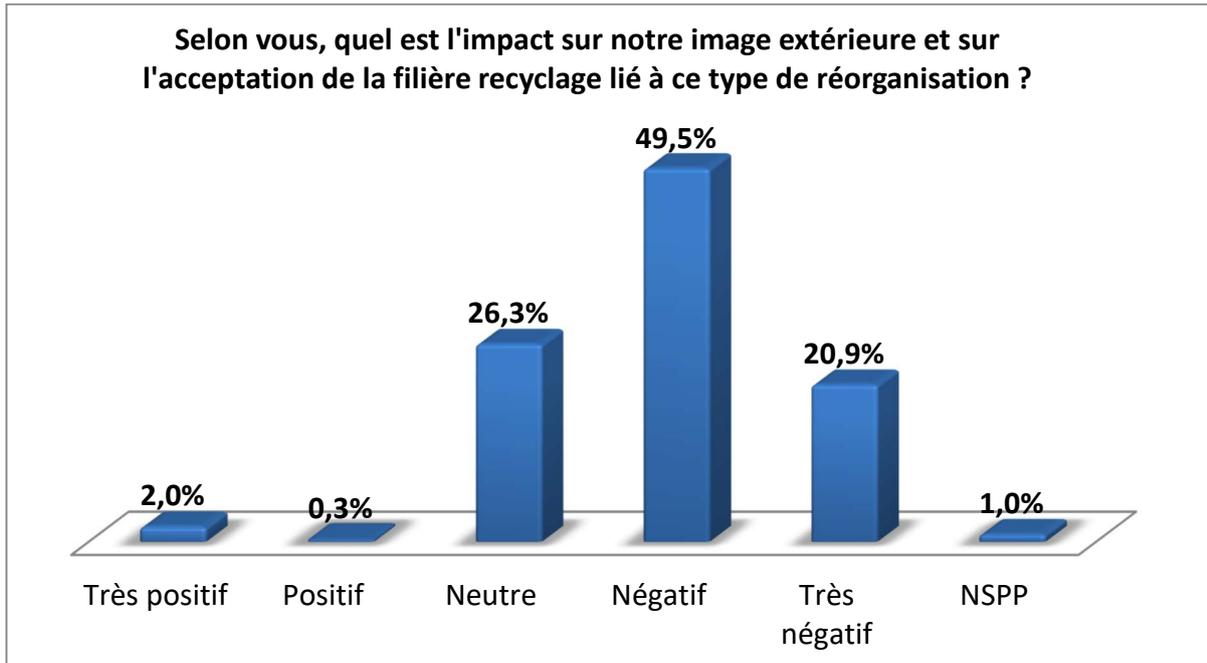
Un(e) salarié(e) de la maintenance : « *C'est vrai depuis des années ce service diminue en effectif, il ne faudrait pas aller à l'accident ... ».*

Nous vous avons demandé si vous estimez que la sûreté/sécurité était prioritaire sur l'exploitation.



**La très grande majorité d'entre vous (89%) estime que oui (21% la plupart du temps, 68% toujours).**

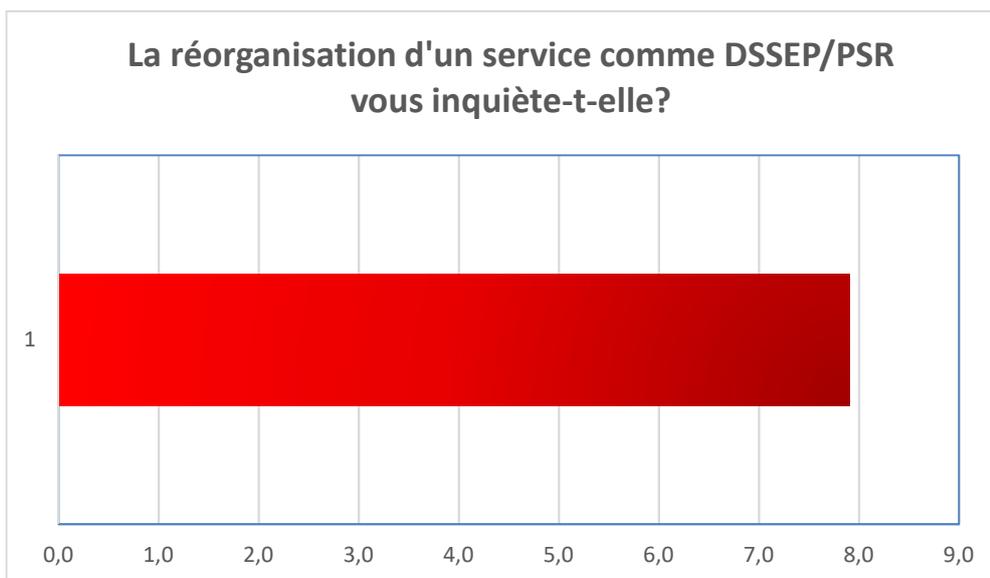
**L'impact sur l'image extérieur et sur l'acceptation de la filière recyclage :**



**Vous êtes 71.4% à estimer cet impact négatif (49.5%) ou très négatif (20.9%).**

Alors que la Direction du groupe Orano consacre beaucoup d'énergie et se dit soucieuse de l'image de l'industrie nucléaire en cherchant notamment à expliquer et rassurer la population sur la maîtrise des risques liés à ses activités industrielles, **vous estimez très nettement que l'impact d'une telle réorganisation va dans le sens diamétralement opposé !**

**Une inquiétude très vive :**



Nous vous avons demandé si la réorganisation d'un service comme DSSEP/PSR était pour vous une source d'inquiétude. La notation possible allait de 1 à 10 (de 1 « pas du tout inquiet » à 10 « extrêmement inquiet »).

**La note moyenne obtenue est de 7,9 !** Cela démontre à quel point cette réorganisation est génératrice d'une très vive inquiétude.

Un(e) salarié(e) du laboratoire HA/PF s'exprime : « *La sécurité, ça passe par un grand nombre d'agents PSR* ».

Les réponses sont claires :

- La sûreté/sécurité est et doit rester la priorité absolue.
- Selon vous, ce projet de réorganisation aura des conséquences négatives ou très négatives sur notre niveau de sûreté/sécurité.

## A-2 L'enjeu des effectifs pour la sûreté/sécurité

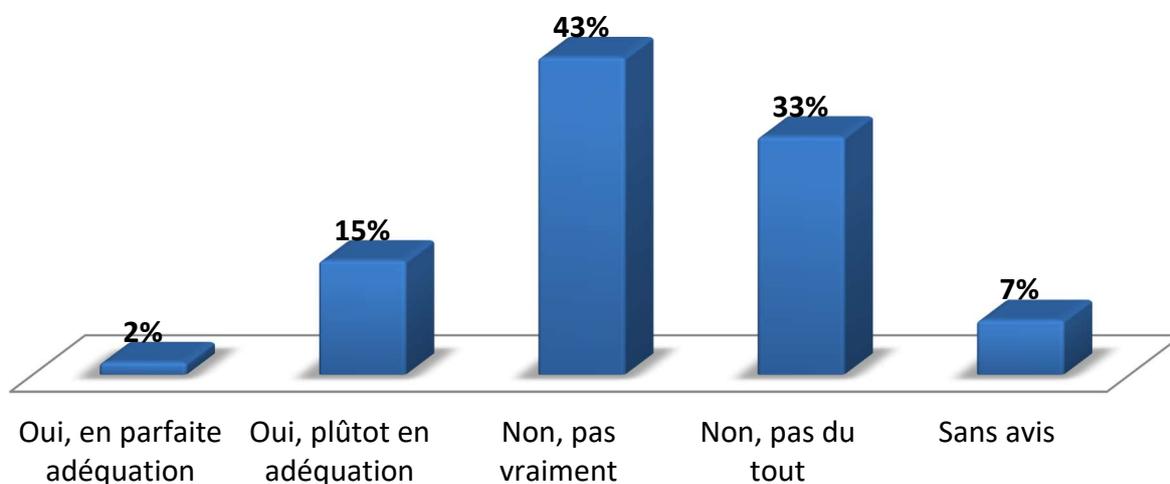
La Direction crée 31 postes **en interne** à PSM pour renforcer la protection du site et pour répondre aux évolutions des exigences du Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité et du code de la sécurité intérieure. Evidemment, bien qu'il faudra être vigilant sur la charge de travail des postés PSM 2\*8 et 24\*72, on ne peut que s'en féliciter.

Un(e) salarié(e) du service PSM précise : « *On fait de la sécurité au rabais quand ça arrange - si l'autorité exige, miracle il y a de l'argent !* ».

Dans ce contexte, l'intersyndicale estime normal de vouloir faire un parallèle avec les exigences de la Direction sur la sûreté/sécurité.

### 2-1 Effectif PSR dans son ensemble

Estimez-vous que l'effectif actuel PSR est en adéquation avec la taille du site, son activité spécifique et ses objectifs de sûreté/sécurité ?



**Vous êtes 76% à estimer que l'effectif actuel n'est déjà pas en adéquation avec la taille du site, son activité spécifique et ses objectifs de sûreté/sécurité.** Avec une diminution envisagée des effectifs dans ce projet, les craintes concernant la disponibilité future de PSR est légitime.

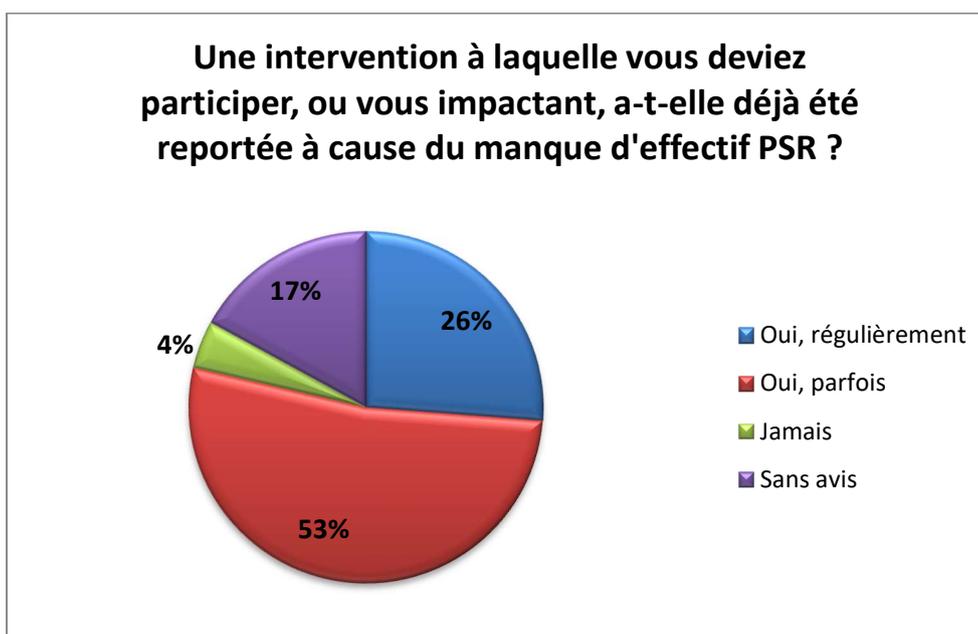
Un(e) salarié(e) du secteur T0 témoigne : « *Il y a peu de PR et ils ont un périmètre beaucoup trop grand pour pouvoir être disponibles* ».

Un(e) salarié(e) du service PCM : « *Actuellement le nombre de PSR est déjà inférieur à ce qu'il faudrait. Le matériel vieillissant demande des actions plus fréquentes et, faute de personnel, il n'est pas rare que l'accès à des salles nécessite le port des EPI juste par ce que le système de radioprotection est en panne. Je crains le pire pour les années à venir !* ».

Un(e) salarié(e) du laboratoire HA/PF explique : « *En 2\*8 il est parfois difficile d'avoir un PR qui est malheureusement surbooké* ».

Un(e) salarié(e) du secteur T4 : « *Trop de manip, manque de personnel* ».

Un(e) salarié(e) de la maintenance, service s'étant beaucoup exprimé sur cette enquête, explique : « *On doit déjà faire certaines interventions sans la présence de PSR alors qu'il y en a besoin. Ils nous expliquent comment faire des contrôles pour travailler en sécurité niveau radiologique, mais ce n'est pas notre métier donc nous prenons des risques déjà à l'heure actuelle* ».



Votre ressenti sur le manque de personnel PSR est confirmé par le constat suivant :

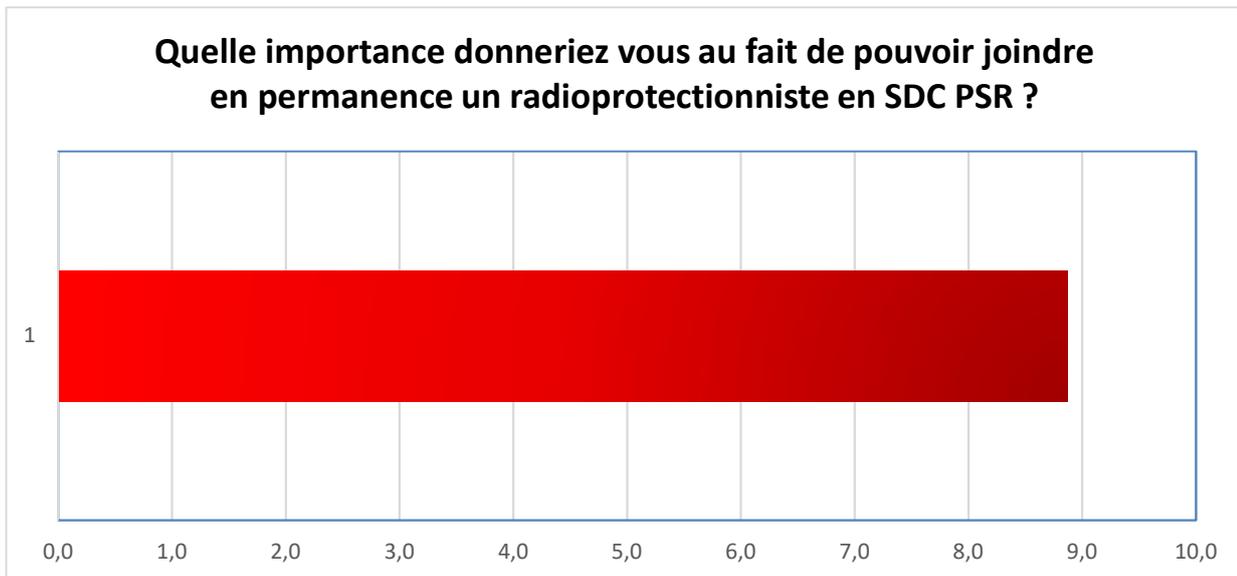
- **Vous êtes 79% à avoir été impacté par le report d'une intervention à la suite d'un manque d'effectif PSR.** Certaines annulations d'intervention ayant un coût financier non négligeable, avec des impacts transverses (mobilisation de personnel et d'équipements), il est à craindre que ses pertes augmentent avec la réorganisation envisagée.

De nombreux commentaires évoquent cette situation :

- « *Les interventions sont repoussées, les intervenants attendent, quelle serait la disponibilité des agents PSR lors d'un incident radiologique* » (exploitant)
- « *Temps d'attente fréquent, surtout en poste de nuit* » (exploitant R7)
- « *Difficulté de planifier de la maintenance ou des contrôles périodiques au vu des effectifs actuels* » (intervenant maintenance)

- « En cas de besoin immédiat, il est rare que les équipes PSR aient la possibilité de répondre rapidement. »(DT PRO)

### L'importance de joindre un radioprotectionniste :

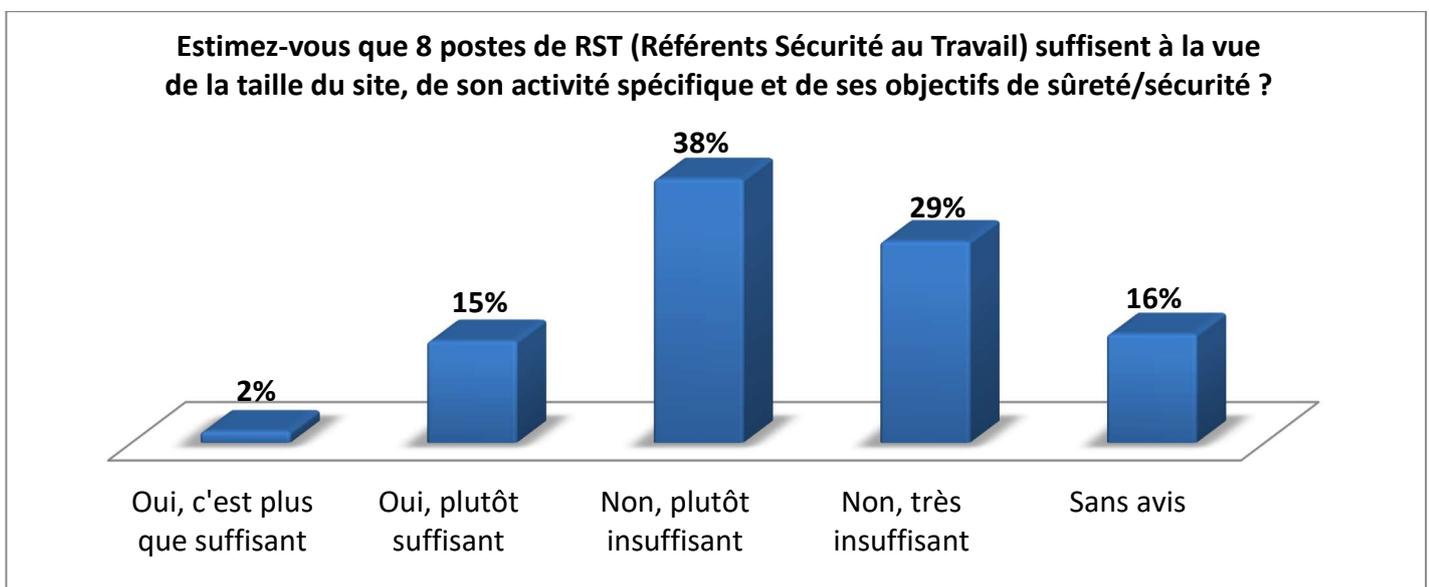


Cette question, dont l'échelle de réponses va de 1 à 10 (1 « aucune importance » à 10 « essentielle »), **obtient la note de 8,9.**

**Le message est clair : tous les salariés du site veulent pouvoir joindre, H24 sur 365 jours, un radioprotectionniste !**

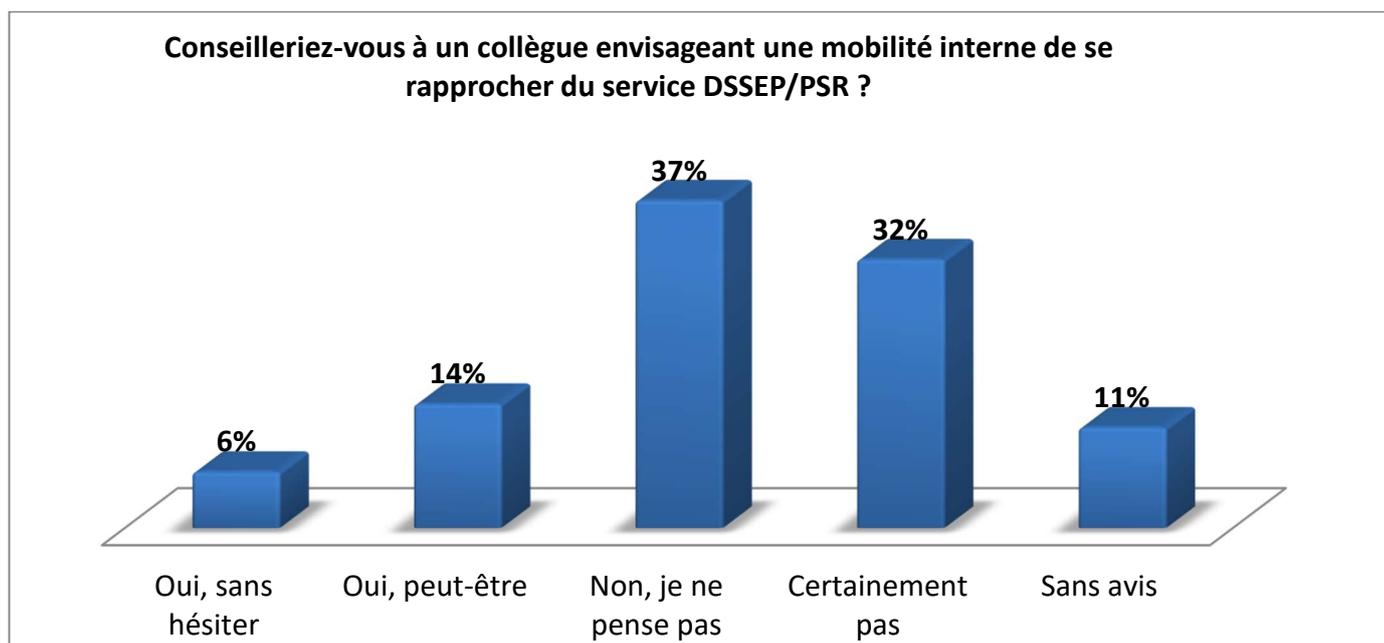
La gestion de la supervision en SDC PSR étant en cours de réflexion à ce jour (si si...ça montre la maturité du projet de la Direction...), nous tenons à souligner que beaucoup d'intervenants appellent en priorité en supervision quand ils cherchent à joindre en urgence un agent PSR. En effet, ils savent qu'ils trouveront à coup sûr un interlocuteur. Cette réactivité permet de gérer au plus vite les situations remontées (alarme sur CRP, acquittements de défauts, diagnostic avec la maintenance) tout en n'interrompant pas l'agent PSR présent sur l'installation concernée qui est déjà en intervention.

### 2-2 Effectif des Référénts Sécurité au Travail



**Vous êtes 67% à estimer que le nombre de RST est insuffisant ou très insuffisant.** En effet, comment peut-on afficher des objectifs si ambitieux en sécurité et ne mettre que 8 RST pour l'ensemble d'un site comme le nôtre ? Et désormais, afin d'encore plus complexifier leurs tâches et pourrir (le mot n'est pas trop fort) leur qualité de vie au travail, on va les isoler ! Inadmissible ! **Leur travail est primordial !**

### Attractivité du service DSSEP/PSR :



**Un tiers d'entre vous n'envisage même pas de conseiller une mobilité interne vers le service DSSEP/PSR. Un autre tiers est quasiment persuadé de ne pas le faire... #attractivité comme le dit si bien la Direction.**

En l'état actuel le service n'est clairement pas attractif, ce ressenti est confirmé par la faible demande de mobilité interne qu'il y a actuellement pour venir vers PSR.

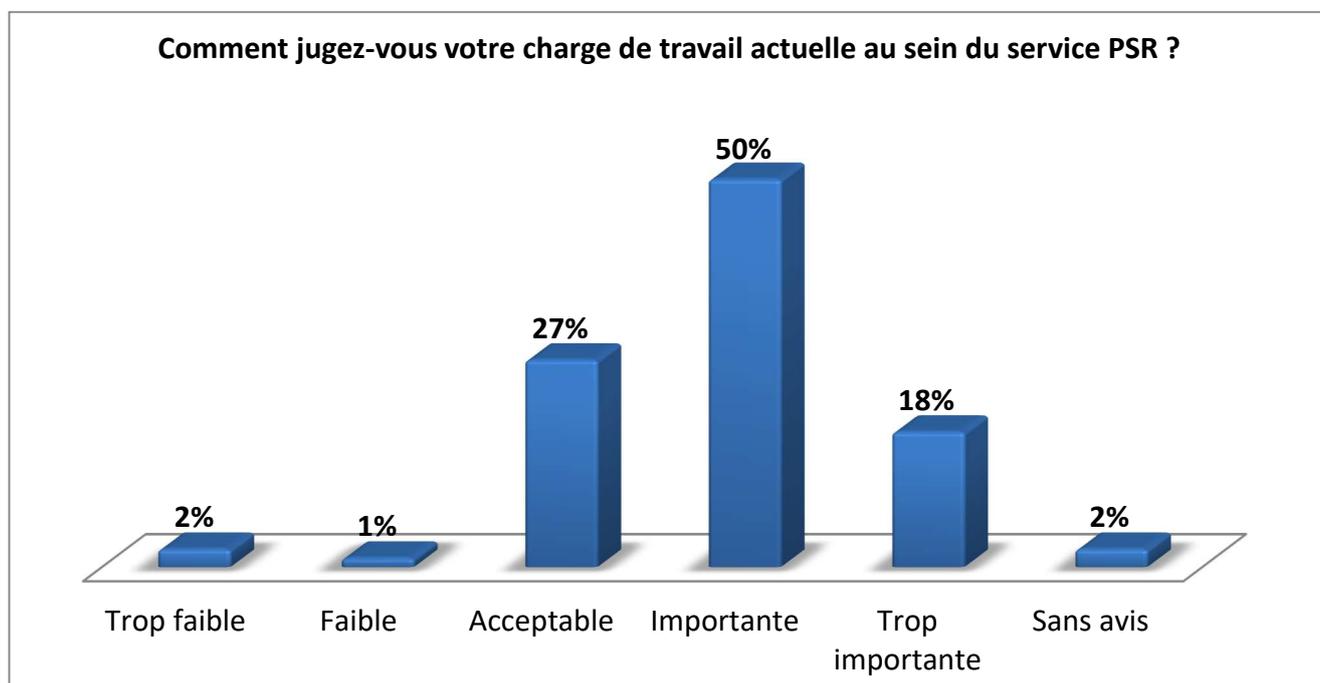
Une des ambitions fortes de cette réorganisation est de rendre le service « attractif », notamment le régime 5\*8 (on devine d'ici les porteurs du projet, qui en lisant cette enquête, souriaient en murmurant « C'est aussi pour ça qu'on réorganise ! »).

Cependant, ce qui rebute les salariés à demander une mutation dans le service PSR va être accentué par ce projet car **les points négatifs actuels sont : des équipes sous-dimensionnées, une charge de travail importante et des périmètres trop grands. La nouvelle réorganisation projetée ne fera qu'intensifier ces facteurs.**

## B - Enquête ouverte uniquement aux salariés PSR

### B-1 La situation actuelle

Il est essentiel dans un premier temps d'observer la situation actuelle sur plusieurs angles : charge de travail, sous-traitance et supervision.

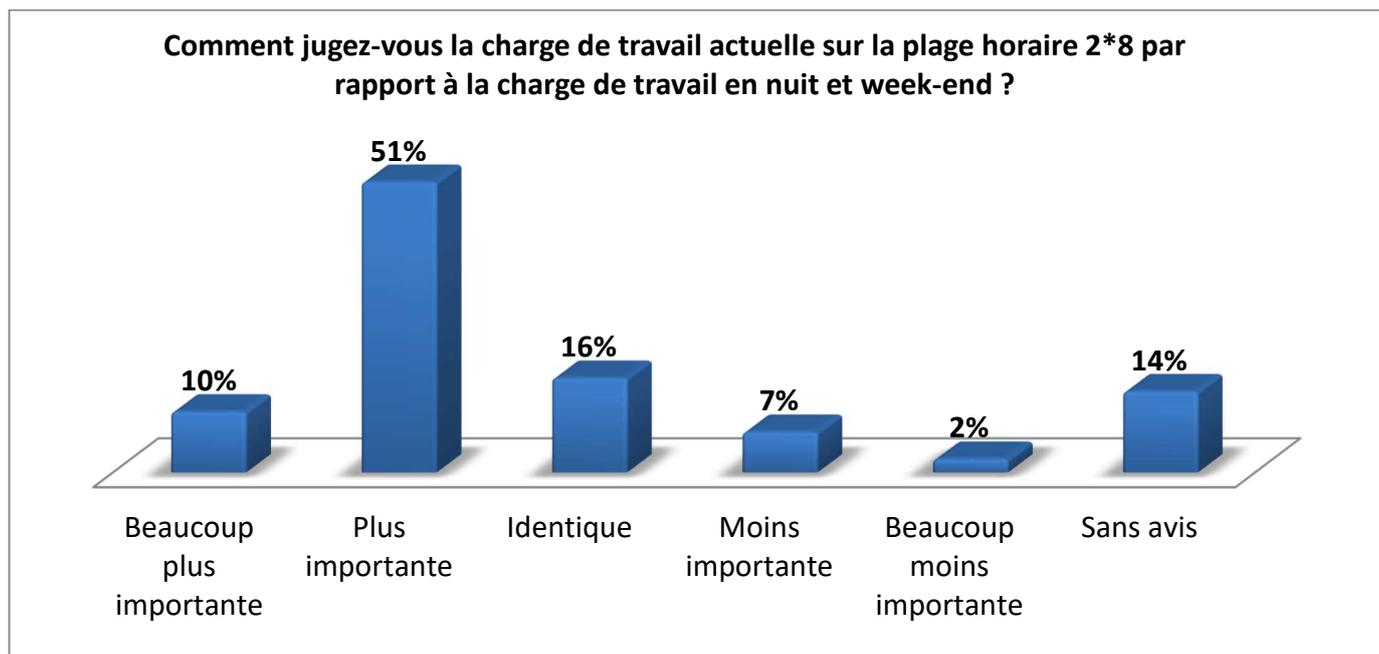


Cette situation ne pourra pas s'améliorer malgré les leures de la Direction évoquant les transfert et suppressions de tâches, puisque les équipes seront grées à 12 agents contre 19 actuellement !

Un salarié du secteur témoigne : *« Régulièrement, le 5\*8 PSR doit bouger sur différents ateliers sur le même poste afin de pallier le manque d'effectif et répondre aux besoins de l'exploitant (fatigue, RPS...) »*

Les 27% estimant leur charge de travail actuelle comme « acceptable » travaillent principalement en HN ou 2\*8.

Le projet ne laisse aucun doute sur le fait que la charge de travail en HN et 2\*8 va rapidement devenir ingérable au regard du transfert de tâches prévues du 5\*8 vers ces régimes.

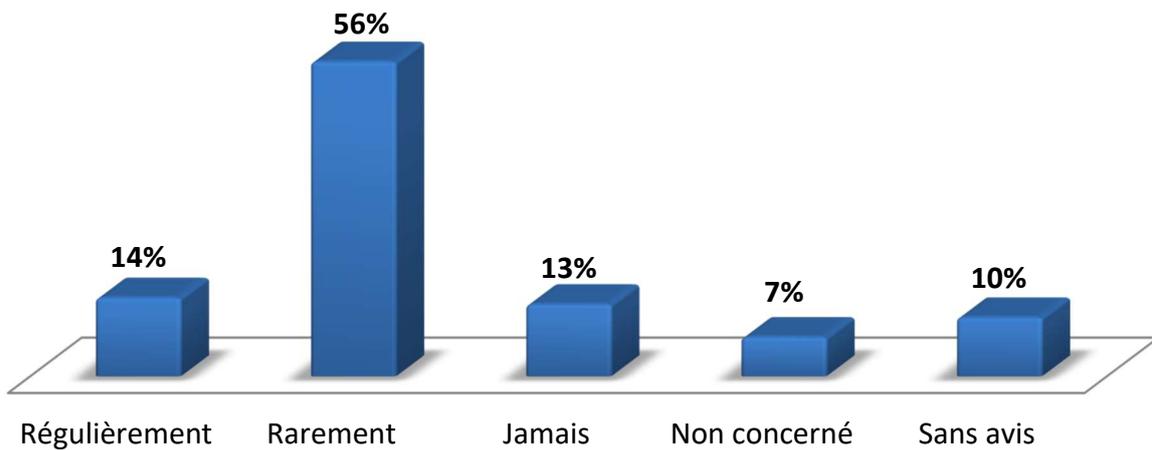


Vous jugez également que la charge de travail est plus importante (51%) ou beaucoup plus importante (10%) en horaire 2\*8 par rapport à la charge de travail en nuit et week-end.

La création de 12 postes en 2\*8 ne peut pas résoudre ce problème. La charge de travail transférée et la polyvalence demandée pour les 2\*8 sur les bulles impacteront fortement la disponibilité.

L'intersyndicale tenait également à avoir un regard sur les taches sous-traitées puisque la Direction feint d'ignorer qu'une partie d'entre-elles sont reprises en interne.

### Vous arrive-t-il d'effectuer des tâches de radioprotection déjà sous-traitées ?



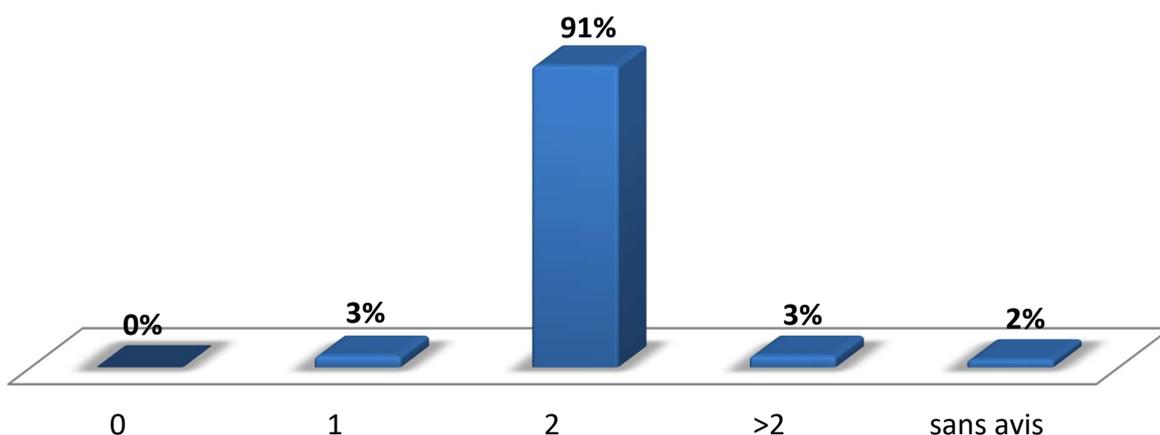
**Vous êtes 70% à réaliser des tâches pourtant déjà sous-traitées.**

La Direction persiste pourtant à continuer de transférer encore plus de tâches vers la sous-traitance alors qu'elle ne présente actuellement pas les garanties nécessaires en termes d'effectifs, et parfois de compétences, pour les réaliser en toute sécurité !

La Direction déclare alors en Commission Locale d'Information que la stratégie d'entreprise est justement de donner les compétences à cette sous-traitance, Orano DS. **Le message ne peut pas être plus clair en termes de vision long terme sur l'avenir de l'ensemble du secteur PSR !**

Post-réorganisation, on peut estimer légitimement qu'une partie des tâches sous-traitées viendra encore s'ajouter à la charge de travail des agents PSR !

### Selon vous, dans l'organisation actuelle, combien faut-il d'agents en SDC PSR pour mener efficacement les tâches liées à la supervision ?



**Vous estimez à la quasi-unanimité qu'il faut être 2 agents en supervision, ce qui est en adéquation avec la pratique actuelle.**

Nous le rappelons encore une fois : l'aspect supervision n'est pas évoqué à ce jour dans le projet !

Le GT (Groupe de Travail) traitant ce sujet est encore ouvert...et à peine commencé ! Le projet prévoit un minimum de 8 agents 5\*8 présents, le REP et le PCE n'ayant pas pour missions d'assurer la supervision, cela

donnera en nuits et un weekend un effectif de 4 agents PSR la majeure partie du temps pour gérer les interventions et tâches systématiques sur l'ensemble de l'usine.

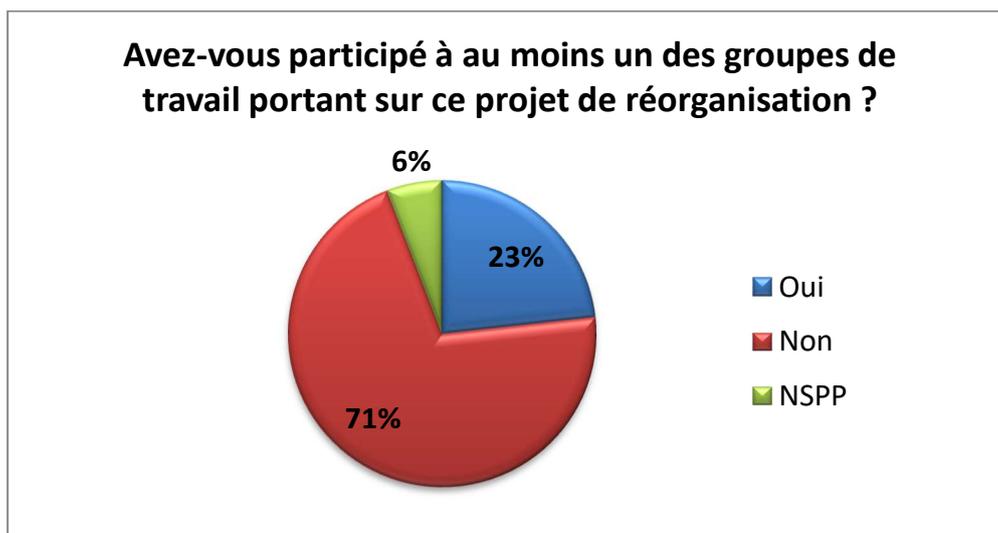
### Un(e) salarié(e) PSR questionne :

*« Lors d'une grève, effectif mini de sûreté est de 7 : deux 5\*8 en supervision et cinq 5\*8 pour gérer 6 bulles ?! -Lors d'un évènement avec un effectif de sûreté de 7 5\*8, si un 5\*8 se trouve au barrage, combien de temps va-t-il mettre pour remonter sur le site et participer à la gestion de l'évènement ? »*

Pour l'intersyndicale, nous notons que la Direction a vanté en CLI d'octobre, lors de la présentation du sujet sur l'incendie du SILO au Nord-Ouest de 1981, **le principe de la surveillance en continue !**

## B-2 Les groupes de travail

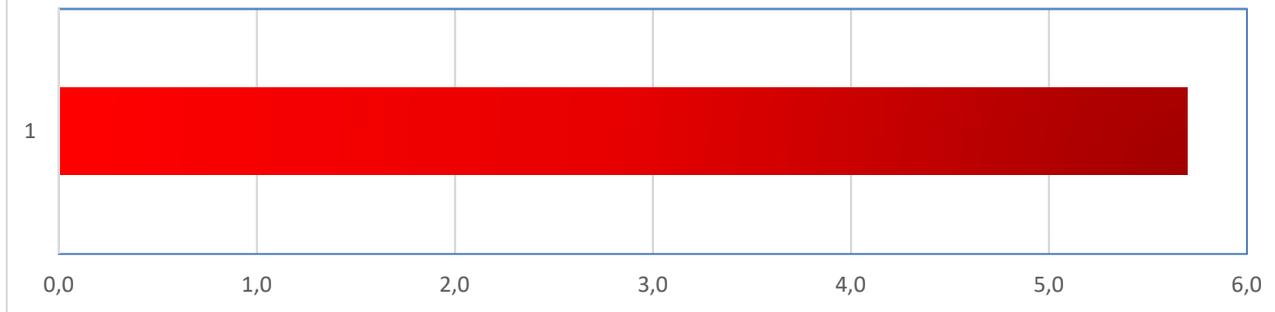
L'intersyndicale tenait également à avoir une vision plus précise sur les groupes de travail (GT). En effet, nous réclamons depuis le mois d'avril que des agents puissent y participer ! La Direction rappelle quant à elle que l'aspect participatif trouve ses origines en 2017 !



23% des agents PSR ayant répondu à l'enquête indiquent avoir participé à au moins un GT.

La moitié de ce panel est constituée de 5\*8 et l'autre moitié est principalement composée de salariés en HN.

## Quelle note donneriez-vous à la prise en compte de vos idées et remarques lors de ce(s) GT ?



A cette question, avec une notation pouvant aller de 1 « aucune prise en compte » à 10 « totalement pris en compte » **la note moyenne obtenue est de 5,5.**

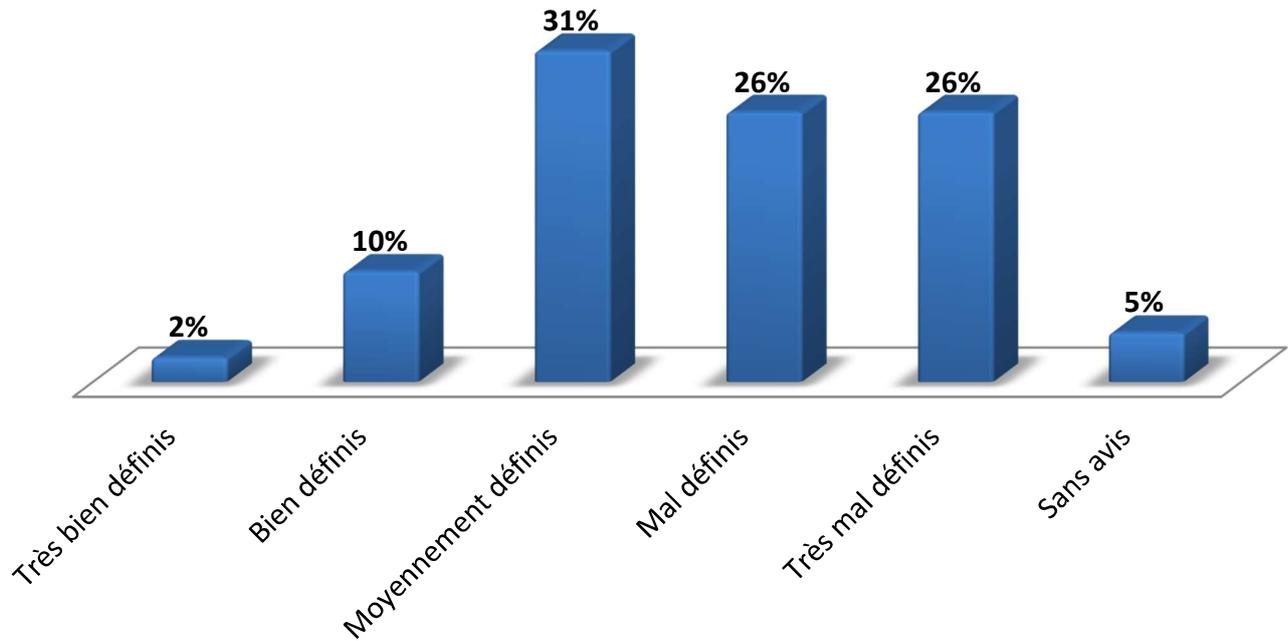
Il paraît évident que la prise en compte des idées et remarques s'est effectuée à la marge.

Cette note moyenne de prise en compte n'est cependant pas catastrophique. Les notes étant très disparates, l'intersyndicale affinera ses recherches au sein des équipes afin de distinguer les GT ayant eu, ou non, une approche participative.

### **B-3 Les conséquences de la réorganisation**

Afin de cibler au mieux les conséquences de la réorganisation et la vision en interne PSR, l'intersyndicale a identifié et posé plusieurs questions.

### Les futures missions/rôles des REP, PCE et RT vous paraissent :

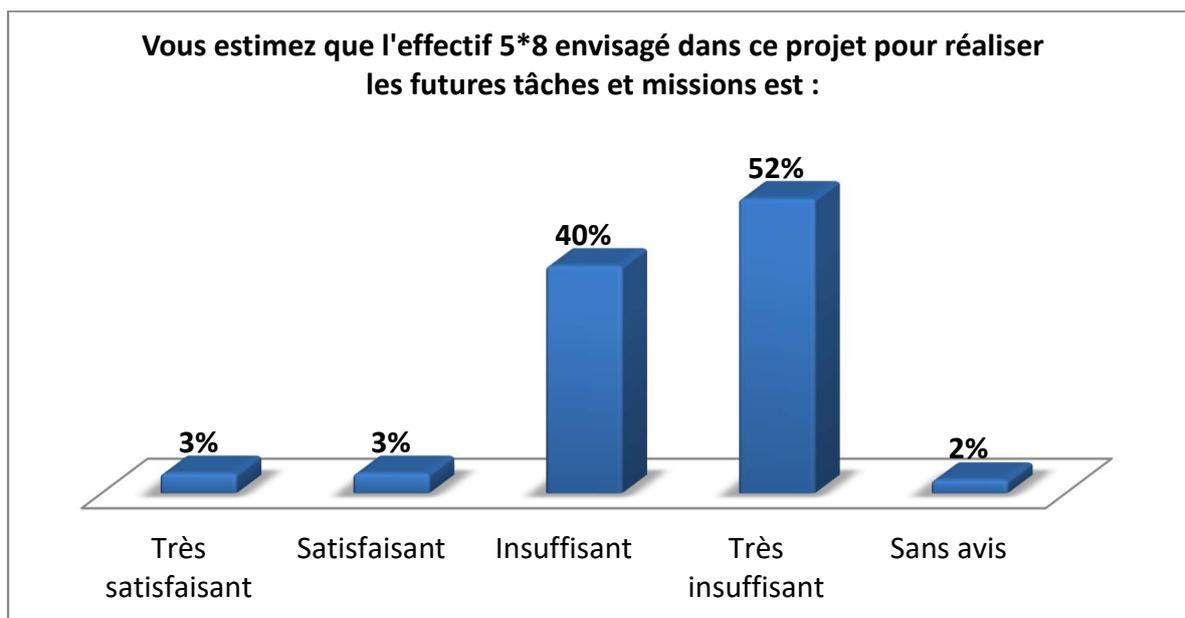


Seulement 12% d'entre-vous estiment les fonctions REP, PCE et RT bien ou très bien définies. Plus marquant encore, **52% d'entre-vous estiment que les rôles/missions sont mal ou très mal définis.**

Les incompréhensions portent sur les missions propres confiées à chacun mais aussi sur la possibilité de réaliser ces nouvelles missions.

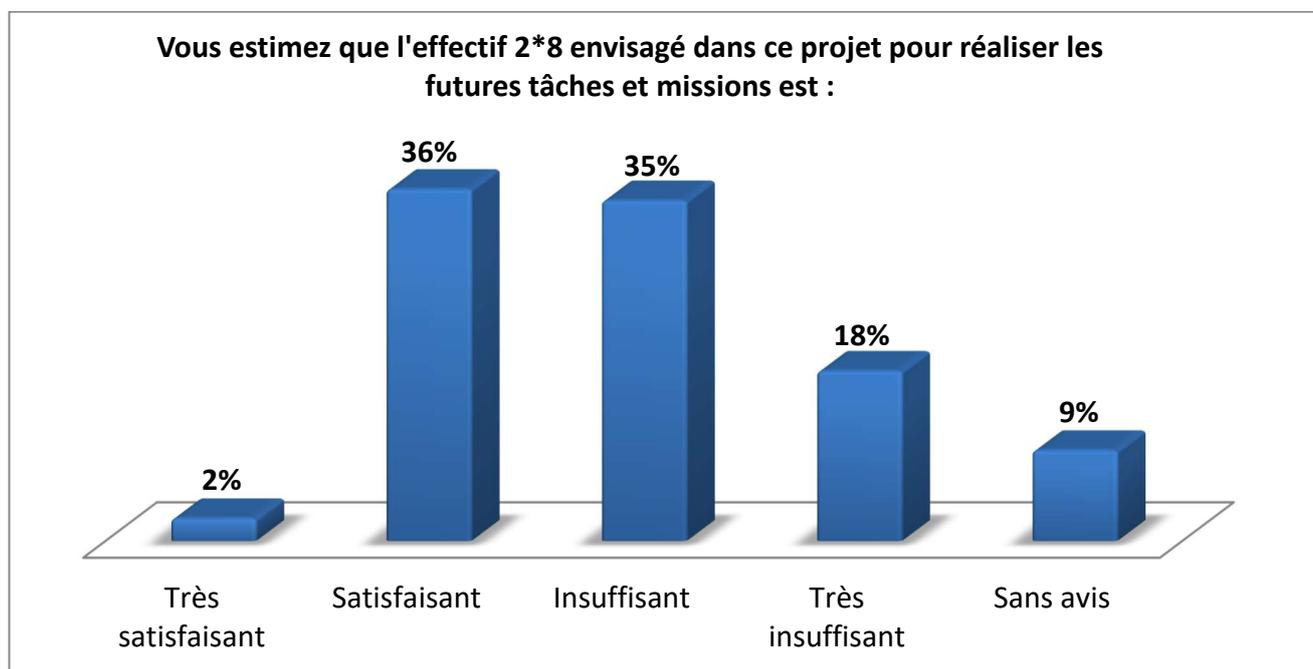
*« Les équipes tourneront souvent à 8 (congés et formation) dont il sera difficile de caler des exercices et de former du personnel tout en réalisant les tâches demandées. »*

### Les effectifs envisagés dans le projet :



**A la vue du projet, vous êtes 92% à estimer que l'effectif 5\*8 sera insuffisant ou très insuffisant pour remplir les futures tâches et missions !**

« L'effectif mini sera de 8 agents. 6 dans les bulles et 2 en SDC (le REP et le PCE certainement). Avec un effectif de 12 dans les équipes, la prise de congés sera très difficile, les équipes évolueront donc presque tout le temps à 8. Comment le PCE va-t-il faire pour se dégager du temps pour former un agent ? Et comment l'agent qui sera seul sur une bulle pourra se rendre disponible ? C'est clairement impossible. La 1ère année nous tournerons à 13 ou 14 par équipe, la formation sera donc possible, c'est ensuite que les vrais problèmes apparaîtront, quand l'effectif sera vraiment de 12. »



Bien que moins marquée, **vous exprimez également votre inquiétude en étant 53% à estimer que l'effectif 2\*8 prévus dans le projet est insuffisant (35%) voir très insuffisant (18%)**. Cette appréciation, moins négative, s'explique certainement par la création de 12 postes en 2\*8 ou par le fait que le transfert des tâches vers le régime 2\*8 n'est pas suffisamment détaillé et quantifié.

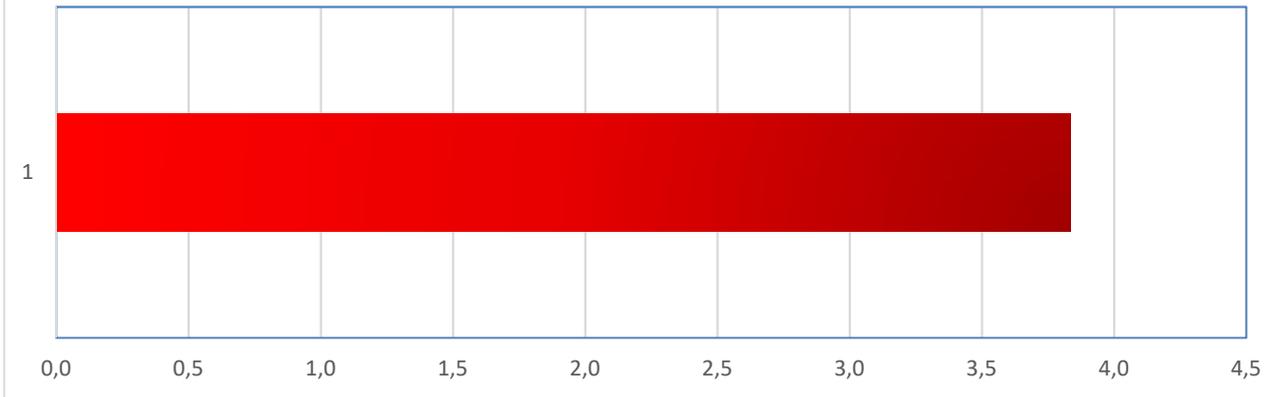
Des salariés l'expriment d'ailleurs ainsi :

*« On ne sait pas encore si toutes les tâches qui sont prévues d'être sous traitées le seront bien donc impossible de se faire un avis »*

*« Depuis un certain temps on ne sait toujours pas à quoi s'en tenir on arrive fin septembre et on ne peut rien prévoir »*

Un des axes « forts » de ce projet est de garantir une montée en compétence rapide des équipes 5\*8, particulièrement par la réalisation fréquente d'exercices divers. Nous vous avons donc posé la question suivante :

## Pensez-vous qu'il sera possible d'alléger la charge de travail en nuit et weekends afin de pouvoir monter en compétences ?



Avec une notation pouvant aller de 1 « absolument pas » à 10 « totalement possible » la note moyenne obtenue est de 3,8 ! **Votre constat est sans appel : il sera très difficile de dégager du temps pour former.**

Si on zoome, par exemple, sur la fonction « PCE ». Le PCE, qui a pour missions d'encadrer la formation de son équipe, sera absent 1/3 du temps pour formations ou congés, un autre 1/3 de son temps il remplacera le REP et le dernier 1/3 il faudra qu'il essaie de former son équipe... sous réserve que les agents présents soient disponibles.

Certains expriment d'ailleurs leurs craintes :

« Les équipes tourneront souvent à 8 (congés et formation) dont il sera difficile de caler des exercices et de former du personnel tout en réalisant les tâches demandées. »

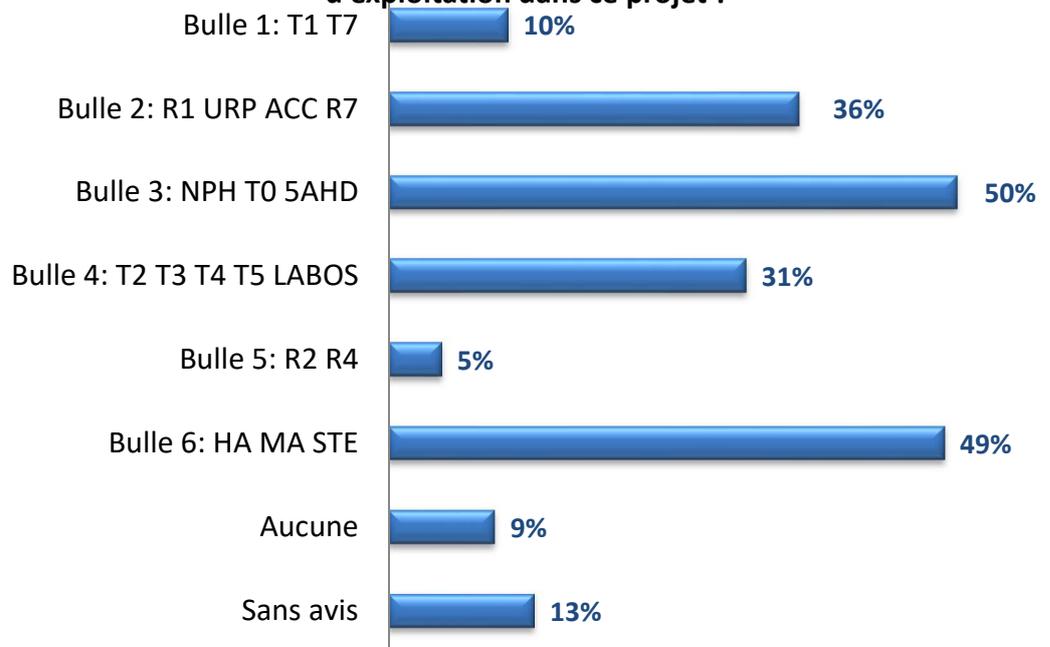
« Impossible d'alléger le travail sur des bâtiments encore actifs et demandant à tous les postes les besoins de PSR (T0 - NPH - AD2 notamment) »

« La charge de travail (hormis sur RTC ...) pourra être soulagé en réduisant les tâches systématiques ...MAIS l'effectif étant naturellement réduit sur ces créneaux (congés en nuit et week-end) la faisabilité ne sera pas garantie - Donc faut-il développer les compétences durant les plages 2\*8 ?? »

« Les nuits et les week-ends sont les jours les plus posés par les 5\*8. Comment peut-on favoriser la montée en compétences lorsque l'équipe est en effectif mini ?... Effectif mini de 8, 2 personnes en supervision, 6 personnes réparties sur les 6 bulles... »

### **B-3 La problématique des bulles**

**Selon vous, quelles sont les bulles clairement sous-dimensionnées en effectif d'exploitation dans ce projet ?**



**Les bulles 3 (NPH-T0-5AHD) et 6 (HA-MA-STE) apparaissent clairement comme sous-dimensionnées en effectif d'exploitation dans ce projet.**

Par exemple, la bulle 3 (NPH-T0-5AHD), avec l'effectif prévu dans ce projet, **apparaît comme incompatible avec la réalité du terrain**. En effet, des interventions nécessitant la présence de PSR ont lieu au même moment sur T0 et NPH. Quid de la gestion de ces interventions en nuit et weekend quand il n'y aura qu'un agent 5\*8 sur le périmètre ?

Les craintes exprimées par les salariés sont très nombreuses et vont dans ce sens :

« *Tâches simultanées entre T0/NPH/AMEC - épuisement de l'agent 5\*8 qui devra accumuler sur un poste les tâches d'exploitation des 3 ateliers* »

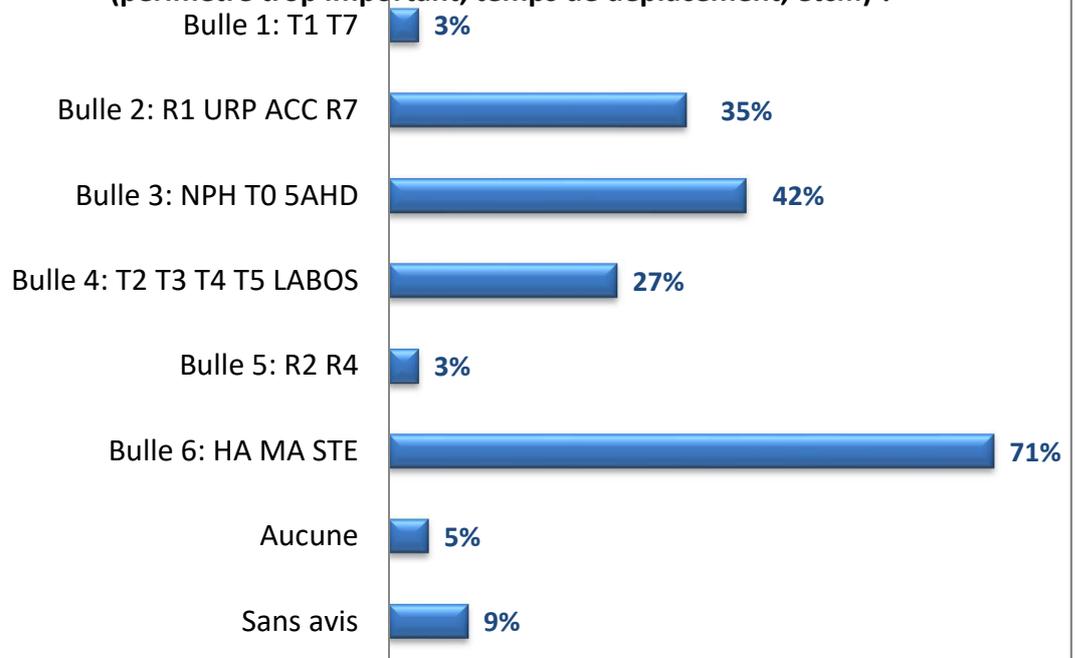
« *En exploitation normale la bulle T0/NPH est difficilement gérable avec 1 seul agent. Les REP vont être obligés de demander à des agents d'autres bulles de venir donner un coup de main. Où est donc la réduction de périmètre ? De surcroît, un agent seul en exploitation normale en weekend et nuit va courir partout.* »

« *Nombre de voies de mesures et d'émissaires trop important pour un seul agent.* » (Bulle 6)

« *Actuellement sur l'atelier T0 pas loin de 70% des tâches liées aux emballages sont réalisées par les équipes 5\*8. Il sera très difficile de pouvoir assurer plusieurs demandes des exploitants en nuit et weekend car une seule personne pour tout le périmètre. J'ai peur qu'au final l'agent 5\*8 soit sous pression et que ce soit à lui de définir les priorités. Or en aucun cas c'est à lui de le faire.* »

« *4 bâtiments à gérer sachant que ce sont des bâtiments assez actifs niveau interventions radiologiques.* » (Bulle 2)

**Selon vous, quelles sont les bulles clairement trop grandes dans ce projet (périmètre trop important, temps de déplacement, etc...) ?**



**Les bulles 3 et 6 apparaissent clairement comme trop grandes dans ce projet. Le ressenti concernant la bulle 6 est d'autant plus affirmé (71%).**

La bulle 6 représente un très vaste périmètre géographique et les inquiétudes concernant une rapidité d'intervention sont légitimes. En effet, **sur une situation accidentelle, le temps que mettra par exemple un agent PSR pour remonter de la zone barrage et se rendre sur le bâtiment « Dégainage » est conséquent et risque de dégrader une situation déjà critique.**

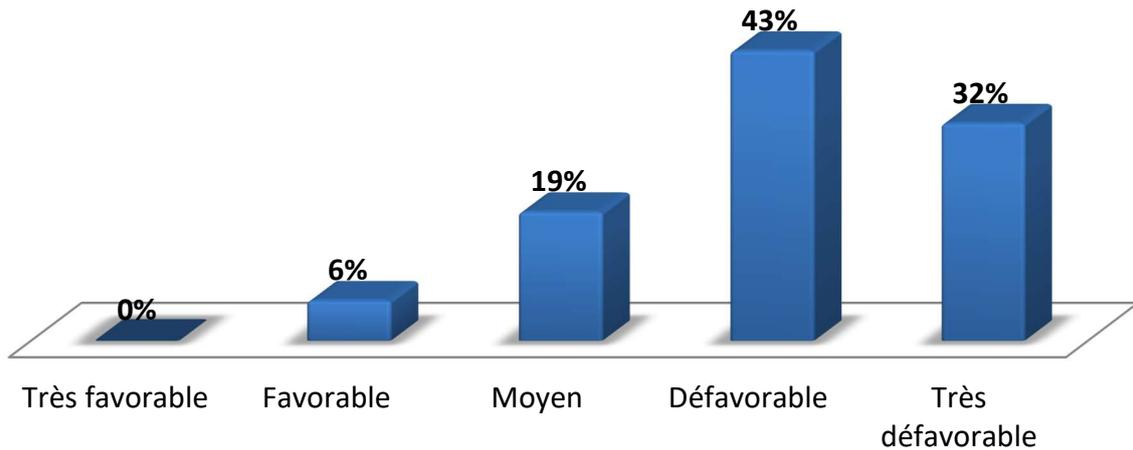
Voici une liste non exhaustive des craintes remontées par les salariés PSR :

*« Problématique en cas de demande urgente de l'exploitant et surtout en cas d'événements. »*

*« Périmètre trop grand à gérer seul – distance conséquente entre les pôles – sollicitation importante, trop de déplacement. »*

*« STE et HA/MA sont à la base déjà 2 grands périmètres- Géographiquement pas à côté, surtout qu'il faut entrer ou sortir de zone sensible pour aller de l'un à l'autre. »*

**Vous estimez que cette réorganisation aura un impact sur l'acquisition et le développement de compétences :**

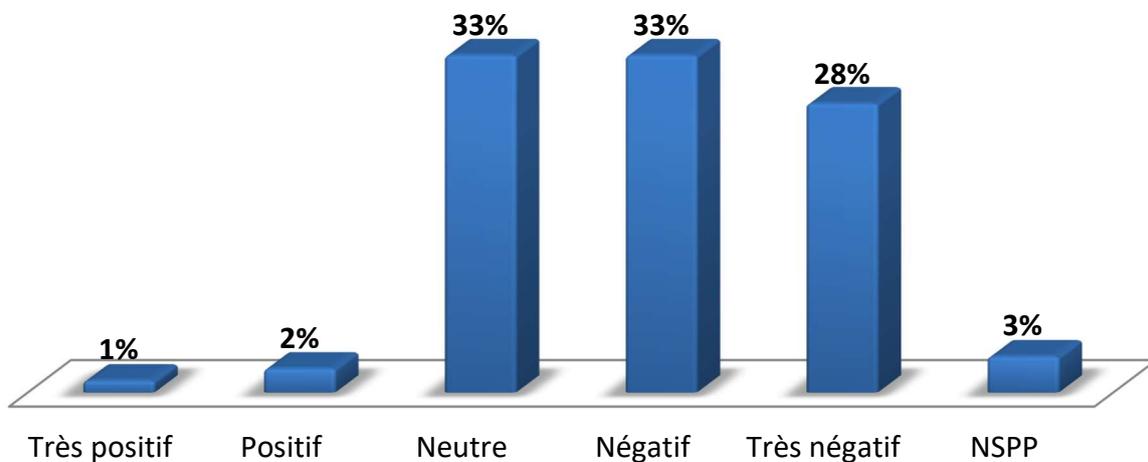


Vous êtes **75 %** à estimer que cette réorganisation aura un impact défavorable ou très défavorable sur le développement et l'acquisition de compétences.

Une des inquiétudes concerne le rôle de PCE évoqué précédemment.

L'ensemble de vos commentaires, dont certains cités précédemment, témoignent avec force que l'acquisition de compétences sera du domaine de l'impossible.

**Quel sera selon vous l'impact de cette réorganisation sur votre conciliation vie personnelle/vie professionnelle ?**



**61% d'entre vous** pense que ce projet aura un impact négatif à très négatif sur la conciliation vie personnelle/vie privée.

Ce sentiment est d'autant plus marqué sur la sous-population 5\*8 avec **77%** pensant que le projet aura un impact négatif ou très négatif sur la conciliation vie personnelle/vie professionnelle. Ce régime de travail étant déjà contraignant (**pénible**) sur l'organisation de la vie personnelle, il est évident que la réorganisation telle que prévue impactera fortement la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Beaucoup de commentaires allaient dans le sens d'une crainte d'augmentation des Risques Psycho-Sociaux (RPS) déjà importants !

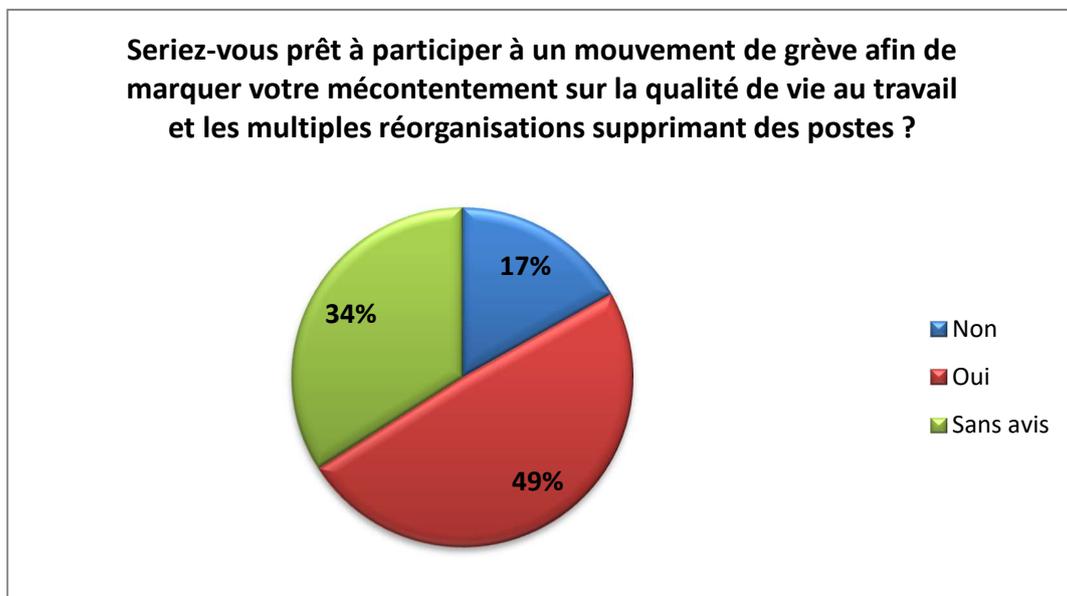
Exemple d'un commentaire qui aurait souhaité que l'enquête s'oriente aussi sur les RPS :

« Non abordé : l'aspect psychologique, le bien être des gens: tout est une raison économique comme d'habitude! **Ce que j'ai peur c'est que des personnes se fassent du mal (dépression, suicide,...)** Voilà des points non pris en compte ! Tout simplement l'humain. » (PSR 5\*8)

L'intersyndicale a conscience des RPS sur le site et au service PSR. Le CHSCT a essayé il y a quelques années de lancer une expertise sur les RPS, conscients que ça demande des compétences spécifiques, dont ne disposent pas les élus ou de manière très parcellaire. Cette expertise avait été déboutée au tribunal. Soyez cependant assurés de notre vigilance sur cet aspect et qu'il demeure essentiel de les analyser. A ce jour seul un DEA a été mis en place au sein de l'établissement pour gérer cette problématique RPS.

## C - Etude sur possibilité de grève

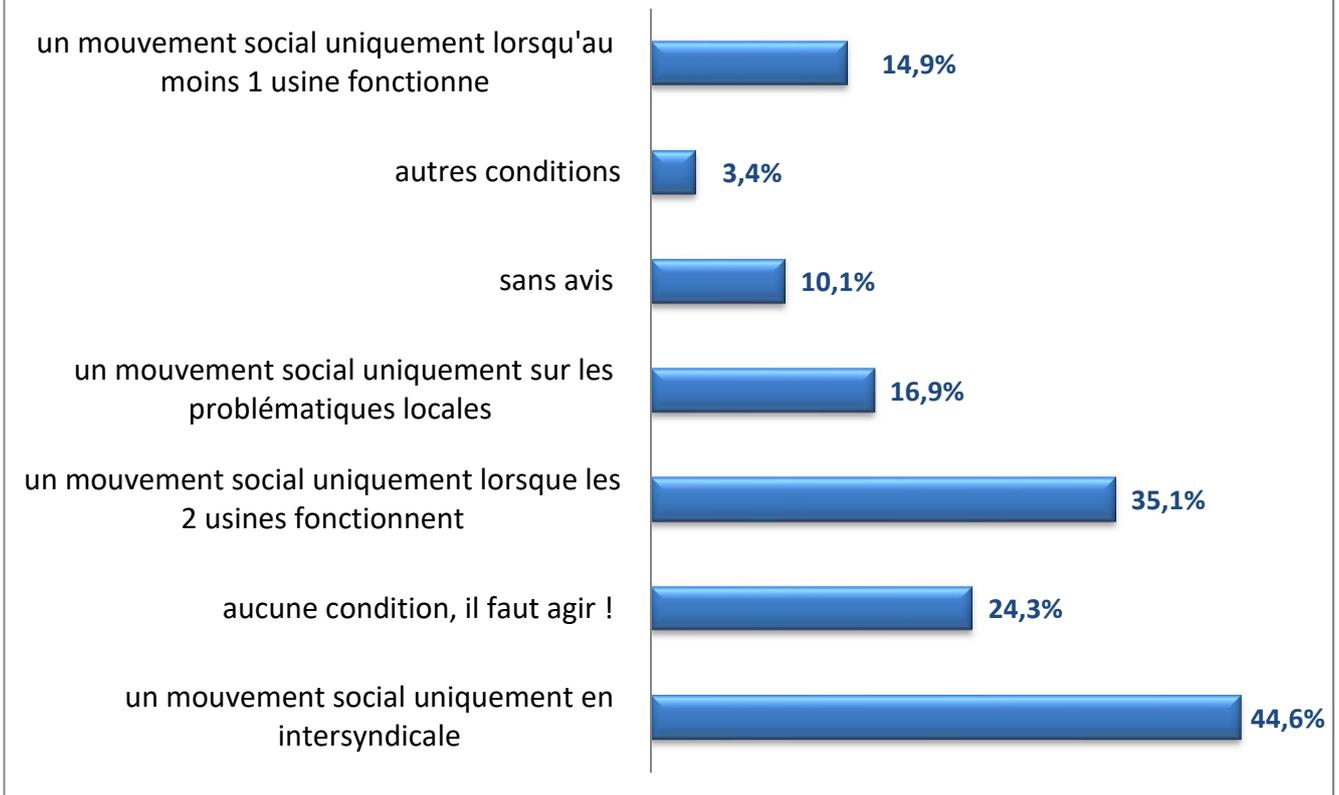
L'intersyndicale a également souhaité s'interroger sur la façon dont vous envisagez une grève.



La moitié d'entre vous se déclare pour un mouvement de grève sur la qualité de vie au travail et les multiples réorganisations supprimant des postes.

Afin de cibler au mieux vos attentes, nous vous avons proposé plusieurs conditions :

### Vôte participation serait cependant conditionnée à :



Les réponses montrent clairement une volonté de mouvement en intersyndicale.

Cette enquête a servi de support à la proposition de réinternalisation des activités PSR. Proposition ayant recueillie votre adhésion lors du vote à la quasi-unanimité.

Les amendements faits par l'intersyndicale ont été envoyé par email le 02 octobre et refusés par la direction.

