



# SIAAP ensemble ?

Maisons-Laffitte, le 12 mai 2021

En supprimant brutalement et définitivement, sans procès, le droit pour les organisations syndicales de diffuser librement via la messagerie électronique leurs communiqués au personnel, le SIAAP a franchi un nouveau pas dans la répression contre la parole syndicale. Au-delà des organisations syndicales, c'est en réalité tout le personnel du SIAAP qui est atteint dans ses droits les plus fondamentaux. Désormais, l'oppression que le SIAAP ne manquera pas d'accroître encore davantage, se pratiquera en chambre capitonnée.

Certains nous expliqueront que le nouveau système organisé sur la base de [l'arrêté 2014-2014](#) garantit les libertés syndicales. Force est de constater qu'il n'en est rien. Quelques diffusions complaisantes et discriminantes de la part des auxiliaires de la Direction générale, destinées à laisser croire au personnel que le droit à l'information syndicale est malgré tout préservé, ne tromperont personne. La réalité, c'est que le personnel est isolé de la parole syndicale indépendante.

Maintenant qu'il a le monopole du discours, le SIAAP peut déverser sa prose lénifiante à qui veut bien la lire. La revue mensuelle *Confluence* est abandonnée au profit d'une lettre d'information électronique intitulée *SIAAP Ensemble – la newsletter des agents du SIAAP*. Cette feuille patronale, si l'on se fie à son titre, prétend représenter les agents alors que ceux-ci sont subordonnés à ceux-là même qui la rédigent ! C'est d'une hypocrisie totale ! Ce sont les représentants et les élus du personnel qui ont l'exclusivité de la représentation du personnel.

Dans son éditorial de lancement, le Directeur général prétend délivrer dans ses livraisons les informations qui constituent le « ciment de toute organisation ». Des ciments, il y en a de différentes qualités, c'est selon les usages. Se tromper dans le choix, c'est risquer l'éboulement de tout l'édifice. Les incendies, les grèves et les scandales à répétition de ces dernières années révèlent ce que le SIAAP ne saurait voir : le fiasco de l'application du *nouveau management public* dans une institution qui a pourtant fonctionné correctement pendant des décennies. Les agents ne sont pas dupes, le réel, ils le vivent au quotidien. Parlons-en, de ce réel ...

Le 3 mai, le représentant Force Ouvrière au CHS se rend dans l'un des laboratoires de SAV pour recueillir les revendications des agents. Au vu de la situation constatée qui est accablante pour le SIAAP, il ne rédigera pas moins de quatre registres SST (Santé et sécurité au travail) :

(i) Une jeune stagiaire de vingt ans, sous couvert de stage de formation non rémunéré, remplace pour du travail de laboratoire au milieu des produits chimiques, **un agent titulaire** en congé maternité. Mais est-elle seulement vaccinée contre la leptospirose par exemple ? Le tuteur formel de la jeune femme travaille au Campus, à 5 km de là, si bien qu'il n'y a pas de responsable pour assurer sa sécurité. Voilà comment le SIAAP en est arrivé à exploiter la main d'œuvre juvénile.

(ii) Suite à la suppression des permanences du samedi, le SIAAP devait affecter deux agents aux tâches d'analyse des boues. Finalement, comme si les promesses n'engagent que ceux qui les croient, par la magie du *service public compétitif*, deux deviennent un. Le lecteur ne sera pas surpris d'apprendre que cet agent travaille à un rythme effréné, qu'il est en situation permanente de stress et de fatigue, qu'il a du mal à obtenir ses congés et qu'il risque à tout moment un accident de service ou un surmenage.

(iii) Voilà plusieurs années que les responsables et leurs agents réclament la création d'un poste de *réceptionneur* afin de réceptionner les échantillons et d'exécuter les échanges avec les sous-traitants du laboratoire. Ce besoin est soutenu par la DLE (Direction des laboratoires et de l'environnement). Le travail en question repose, en attendant que le SIAAP se décide, sur plusieurs personnes et il gêne l'exécution normale de leurs missions.

(iv) Enfin, l'encadrement opérationnel est décimé, si bien que les agents sont le plus souvent livrés à eux-mêmes. La toile de fond de cette situation, ce sont les risques psychosociaux qui perdurent depuis des années sans que le SIAAP ne fasse quoi que ce soit de sérieux. Le CHS est écarté et, pour gagner du temps, le SIAAP raconte des fables de segments en segments. Dernier segment en date, une prochaine réorganisation prévue ... aux calendes grecques ! Les causes de ces absences : surmenages, départs volontaires ou non. L'organisation au sein du service est très altérée. Après le fiasco du déménagement au Campus, la situation continue de se détériorer. Halte au feu !

À l'issue de cette visite, le représentant FO s'est présenté pour rencontrer le Directeur de SAV en personne afin de l'alerter sur la situation catastrophique du service et obtenir des réponses pour les points urgents. Le Directeur était en télétravail. Son poste est *télétravaillable*, lui précise-t-on. Souvenons-nous : l'audit Dupont sur la sécurité industrielle jugeait *les encadrants trop éloignés des réalités du terrain*. Quand il y en a, des encadrants, devrait-on alors préciser. Or, selon Le Parisien du 29 mars, le Directeur de SAV a abondé dans le sens de cette allégation : « Pour ceux qui en doutaient : les choses sont dites et c'est très bien ainsi ». On le voit, la *com* pour cimenter la cohésion au SIAAP c'est un cautère sur une jambe de bois, tant les pratiques sont éloignées du discours et tant les moyens sont insuffisants. Le SIAAP doit d'abord commencer par embaucher et arrêter sa politique de *leadership management* et de *délégation de responsabilité* qui visent en réalité à empêcher les demandes des agents en moyens humains et matériels.

**Nous vous prions de diffuser ce tract au maximum autour de vous et de vous abonner ([www.fosiaap.fr](http://www.fosiaap.fr)) pour recevoir sur votre messagerie personnelle les nouveaux articles de FO SIAAP.**