



« SIAAP Ensemble » aux Grésillons ?

Triel-sur-Seine, le 25 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 de diffusion par intranet de l'information syndicale garantit les libertés syndicales. Force est de constater qu'il n'en est rien. 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 qu'elle est rédigée par ceux-là mêmes qui les dirigent ! C'est d'une hypocrisie totale ! Une véritable imposture ! Les représentants et les élus du personnel ont l'exclusivité de la représentation du personnel.

Dans son éditorial de lancement, le Directeur général annonce vouloir diffuser 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 » (« service public compétitif ») 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 ...

Aux Grésillons, les réorganisations mises en œuvre depuis 2018 au sein de certains services entretiennent un malaise non négligeable parmi le personnel. Les agents opérationnels doivent s'adapter sans sourciller à des fiches de poste qui évoluent sans cesse et sans explication. La réorganisation du service maintenance a institué une nouvelle strate hiérarchique dont la véritable utilité demeure obscure. Il en résulte que certains agents ont progressivement été dépossédés des responsabilités ou des activités d'expertise de leurs métiers, d'où les souffrances des agents en cause et le malaise ressenti par l'ensemble du personnel des Grésillons. À ces risques psychosociaux qui s'installent sans que le SIAAP ne fasse quoi que ce soit de sérieux pour enrayer cette évolution, s'ajoute la multiplication des absences et des accidents de service. Halte au feu !

Pas démonté par cet échec, le SIAAP a amorcé une réorganisation des équipes des exploitants de jour et en horaires décalés. Ainsi, selon les informations qui ont été données aux agents, un poste de l'équipe de jour viendrait combler l'effectif de l'une des deux équipes en horaires décalés. En somme, on déshabille Pierre pour habiller Paul. Quelles seront alors les conséquences pour les agents de jour ? Nul n'en doute, les surmenages, les difficultés pour poser les congés ou pour respecter les droits statutaires des agents, ou encore les risques en matière de santé et de sécurité au travail, vont s'amplifier. A priori, non seulement aucune consultation n'a été réalisée avec les professionnels concernés, mais aucun Comité technique n'est prévu malgré les obligations du SIAAP. Celui-ci doit donc reconsidérer cette réorganisation.

Aux Grésillons, on ne tire aucune leçon des erreurs passées. Après le fiasco de la réorganisation de la maintenance, c'est celle de l'exploitation qui se profile. Les agents ont un métier et un statut que l'organisation du travail doit préserver. Ce principe, seul à même de respecter les droits des agents et de garantir la meilleure sécurité pour les installations, est aux antipodes de la politique insinuée depuis des années par le SIAAP. Insidieuse, liquidatrice, déloyale et décomplexée, cette politique s'appuie sur le « leadership management » et la « délégation de responsabilité ». Ainsi, le supérieur hiérarchique, consacré par le SIAAP à la fois « leader » (meneur) et « fusible », doit garantir les objectifs indépendamment des moyens. Que ce soient les statuts, les effectifs, les droits des agents, rien ne doit contrarier le transfert du risque du patron vers l'ouvrier. Pour FO, ce ne sont pas les « meneurs » qui peuvent assurer la sécurité des installations et du personnel, mais au contraire, seulement un encadrement doté des moyens nécessaires, soucieux de ses propres obligations, loyal envers ses agents et respectueux des droits et des métiers de ceux-ci.

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 immédiatement rétablir la liberté d'expression syndicale, embaucher les personnels qui font défaut et cesser de mener sa politique qui vise en réalité à brider 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) pour recevoir gratuitement et en toute confidentialité sur votre messagerie personnelle les nouveaux articles de FO-SIAAP lors de leur parution.