



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 29 novembre 2021

DÉLATION AU SIAAP : FORCE OUVRIÈRE DIT NON !

L'instauration sans fracas d'une organisation autoritaire, tyrannique et oppressive ne se fait pas en un jour, ainsi que l'illustre l'évolution du SIAAP, en particulier ces dix dernières années. Certes, dans la dernière période, les mesures en ce sens se succèdent à un rythme de plus en plus rapide, complètement en phase avec l'air du temps macronien : vide idéologique structuré par le vocabulaire pauvre et abscons de la novlangue managériale ; austérité budgétaire selon le credo néolibéral du New public management ; emploi, derrière des arguties morales et juridiques, de la répression contre les opposants. Dans la nuit maastrichtienne, toutes les casaques sont grises. Le maintien par un exécutif de droite du Directeur général, lequel n'hésite jamais, quand ça l'arrange, à se réclamer des organisations historiques de la classe ouvrière, est symptomatique de la continuité de cette politique. Après la généralisation de la vidéo-surveillance, après l'espionnage (automatisé) des ressources informatiques des agents et des représentants du personnel, après la suppression de la libre diffusion de l'information syndicale, c'est l'ouverture de la chasse aux « nuisibles » qui est aujourd'hui inaugurée.

Quels sont-ils, ces « nuisibles » ? En 2018, lors de la mandature précédente, le Directeur de SAV révélait au grand jour, à l'occasion de ses Matinales de Seine Aval, devant des parterres successifs de dizaines d'agents du SIAAP, le nouveau credo officieux du SIAAP et jamais démenti depuis : la discrimination indigne des agents en trois groupes : les 10 % d'« actifs », les 80 % de « passifs » et les 10 % de « nuisibles ». Notez bien, chers collègues cadres du SIAAP, qu'il s'en suit qu'au moins 70 % d'entre vous êtes, selon cette segmentation, soit des « passifs », soit des « nuisibles ». Nous ne pouvons nous empêcher d'y voir des similitudes avec le triptyque phoques, ours et serpents que décrit Thibaut Brière, un philosophe salarié d'une grande entreprise française, dans un témoignage saisissant intitulé « plongée dans l'ancre du management toxique » qui relate son expérience face à des formes de management manipulateurs.

Comment empêcher ces « nuisibles » d'agir et comment exhorter l'armée des « passifs » à devenir des « actifs », façon « premiers de cordées » ? Il existe un principe très simple et connu de tous qui consiste à constituer des dossiers à charge sur tout le monde. Ainsi, le SIAAP peut mettre en place une mécanique collective où chaque agent ne pourra manquer de se convertir au nouveau dogme, conscient de devoir donner régulièrement les gages de son adhésion. Pour bien inculquer cette nouvelle religion au personnel, le SIAAP a mandaté la société Dupont Sustainable Solutions (DSS). D'après les informations qui nous remontent, pour DSS, tout est « comportemental », selon le modèle du Titanic, de son financement jusqu'à son naufrage. Les agents n'en sortent pas vraiment convaincus : « trop loin des problèmes du terrain », « les accidents industriels que nous avons connus n'ont rien à voir avec le comportement des agents

», « ils veulent nous vendre le management visuel et l'organisation du travail autogérée à la sauce du Toyotisme », etc. Le Directeur général a reconnu lors du dernier Comité technique que ses 5 ans en charge de l'exploitation n'ont pas été un succès. FO lui a alors rappelé que la cause principale du désastre était sa politique d'iso-effectif.

Sauf qu'on n'attrape pas les mouches avec du vinaigre. Le SIAAP a par conséquent badigeonné son piège d'une cause à défendre : les « règles vitales ». Force Ouvrière n'a pas hésité à malicieusement les rebaptiser en « règles virales ». Et pour cause, sous couvert de vouloir préserver la sécurité du personnel, il s'agit en réalité pour le SIAAP de le captiver avant de l'enchaîner, comme dans la fable de Pinocchio. Une fois captivé, l'agent sera invité à dénoncer ses petits camarades. Peut-être y-aura-t-il même des objectifs chiffrés, comme chez les policiers ? Rappelons-le, aucune des quatre organisations syndicales du SIAAP n'a soutenu ces « règles virales » (FO a voté CONTRE). Elles ont même toutes dénoncé l'usage de la sanction à l'encontre des agents. Seuls les auxiliaires de la Direction générale, à l'occasion de la diffusion d'un tract syndical au personnel de SAV, ont vanté ces « règles virales », prenant évidemment soin de taire les mécanismes de sanction et de délation qui y sont rattachées.

Ces directives ont été diffusées dans les réunions de service il y a plusieurs semaines. De nombreux agents ont tenu à nous dire qu'il était hors de question pour eux de « balancer » qui que ce soit. La hiérarchie dans les services est aussi très réticente, comme on le voit à maints endroits. Plus récemment, l'ACFI en CHS et le Directeur de Seine Aval dans ses Matinales, ont rappelé qu'il fallait remonter à la hiérarchie les manquements aux « règles virales », mais que ce n'était pas de la délation. Qu'est-ce alors, d'autant plus qu'il y a des récompenses à gagner dans le jeu-concours malsain intitulé « Challenge sécurité » ? Les représentants des personnels en CHS étaient même invités pour l'occasion à se couvrir la tête avec la casquette d'auxiliaire patronal en prenant part aux jurys central et locaux afin de décerner les palmes aux vainqueurs (on est loin de la carotte des 4900 € mensuels). Ses quatre casquettes, le SIAAP devra finalement se les garder.

Mais de quelle victoire parle-t-on ? Sur le plan individuel, John Ford a par exemple montré, dans son film « Le Mouchard », les affres et la honte du délateur qui l'emmènent vers le précipice. Sur le plan collectif, la délation c'est la division, c'est la défiance et le mépris social. Des castes se forment déjà selon les lignes de l'impunité des uns et de la servitude des autres, condamnés à subir sans pouvoir se défendre face aux accusations. Dans certains cas, des agents sont purement et simplement calomniés, sans possibilité de se défendre ou sans réponse à leur recours gracieux. Parmi eux, un représentant de FO au CHS de Seine Aval en représailles de son enquête sur les conditions de travail toxiques et accidentogènes dans un service de maintenance.

FO demande à l'exécutif du SIAAP que cesse cette politique indigne, fondée sur le paternalisme, la délation et la division du personnel en castes, ce « leadership management » et cette « délégation de responsabilité », resucée du Toyotisme où les agents devraient être la police des normes en vigueur... contre eux-mêmes ! La poursuite de cette politique fragiliserait le service public administratif, sans même que les causes structurelles des accidents industriels ou des accidents au travail ne soient résolues.

FO SIAAP