



Déclaration des élu(e)s au Comité Technique Spécial DiRIF du 10 octobre 2019

Monsieur le Président du CHSCT
Mesdames, Messieurs, Chers camarades,

Quelque mois après votre arrivée vous présentez la démarche du projet de service comme un moyen de se projeter dans le futur 2020 2024 (année des JO de Paris) et de répondre aux besoins nouveaux de notre société.

Vous avez vendu le projet de service en disant que personne ne sera obligé de bouger et que tout le monde aura un poste.

Sauf qu'il n'y a pas eu d'étude afin de définir les besoins nouveaux et les attentes de nos partenaires, non en réalité il y a 2 objectifs à atteindre réduire la masse salariale et détruire les services ingénieries « Grand travaux » avec la fin programmée de la maîtrise d'œuvre des grandes opérations qui faisait la fierté d'antan de notre ministère.

Que constatons-nous aujourd'hui le projet de service crée un climat de tension dans les services où certains collègues restent sur le carreau. Pour l'instant je ne parle que de l'AGER Ouest car nous avons un chef qui a confondu réflexion et pré-positionnement bafouant toutes les règles sociales de tout grand service public comme vous le dites dans votre introduction.

Depuis des années on nous parle de l'homogénéisation des structures de la DIRIF sauf que la réorganisation de l'AGER Ouest contribuera encore plus à rendre le fonctionnement hétérogène de ce qu'elle est aujourd'hui. On nous présente un projet ou une UER gèrera 9 CEI alors que dans les 3 autres AGER une UER gère 2 CEI cela revient-il à dire qu'il y a des chefs qui sont plus capables que d'autres ?

Le projet de service ressemble à une coquille vide car on constate qu'il y a beaucoup de collègues au SEER ou au SIMEER qui posent des PM104 de gré ou de force pour tenter de s'extraire de cet environnement « toxique ».

Les techniciens du SIMEER sont « marginalisés » dans une structure devenue administrative et se mettent en arrêt maladie pour ne pas commettre l'irréparable. Plusieurs dépressions et départ on déjà eu lieu dans l'indifférence générale.

Dans la présentation il n'y a pas d'organigramme finalisé avec les ETP réellement présents, une coquille vide quelle que soit sa forme reste une coquille vide.

Le BGAR de l'AGER Ouest n'a jamais fonctionné sauf au début car depuis plusieurs années il manque du personnel administrative pérenne et demain se sera pareil.

Vous avez rencontré le personnel d'encadrement de l'AGER, ils vous ont dit qu'il ne voulait pas de cette réorganisation qui n'apportait rien à part à ceux qui l'on fait pour être les premiers de la classe et avoir les bons points du directeur.

Vous voulez des UER(s) qui fonctionnent donner leur les moyens, vous mettez des techniciens à L'AGER pour faire des PAI sauf que cela était dévolu au service chargé de la gestion du patrimoine. Résultat même vous, vous ne savez pas quoi mettre dans les cases du nouveau service.

Monsieur le directeur nous vous demandons d'écouter le personnel vous avez une chance de pouvoir faire quelque chose de grand avec votre personnel, écoutez-les tous et pas seulement ceux qui vous flattent en vous disant ce que vous voulez entendre.

La tension qui règne dans les services depuis plusieurs mois n'est bonne pour personne, n'attendons pas un acte malheureux pour se réveiller car à ce moment nous serons tous perdants quel que soit le résultat.

Nous vous remettons, en séance, cette déclaration à joindre au procès-verbal du CTs DiRIF du 10 octobre 2019.