



DÉCLARATION LIMINAIRE AU CSAL DU 18 JANVIER 2022

Monsieur le Président,

Vous ne disposez de ce titre que depuis votre arrivée dans notre département en septembre dernier et vous n'avez ainsi jamais eu à tenir avec nous le rituel annuel dédié à ce que l'administration continue de nommer « évolution des emplois » et qui n'est pourtant que la sempiternelle présentation des suppressions de postes. Comme le sujet est particulièrement prenant, que c'est la première fois entre nous, et qu'on ignore si vous vous êtes intéressé à nos proses des années précédentes, on n'a pas résisté à renouer avec une liminaire !

A travers un document de travail de 10 pages, dans un vocabulaire toujours aussi technocratique, l'administration essaie encore de nous convaincre, de nous empapaouter en nous expliquant que les suppressions décidées, au niveau national comme au niveau local, suivent une logique implacable liée à l'évolution de nos structures et de nos missions, voire au renforcement de certaines de ces dernières.

Et il est normal de soumettre cette décision à l'avis des représentants des personnels, qui sait ? Il y en a peut-être une qui, convaincue par l'évidence du raisonnement ou sur un malentendu, pourrait finir par voter favorablement à cette politique...

Et bien sans suspense ni surprise, pour FO c'est toujours non !
On maintient que l'exercice est biaisé et hypocrite.

Comment entendre et accepter l'argument des missions qui disparaissent ou évoluent pour justifier de la suppression d'une catégorie alors qu'on a tellement regroupé, fusionné et « proximisé » nos structures qu'il est désormais impossible de penser qu'un agent exerce une unique mission ?

Quelle crédibilité accordée à la logique des reprises des emplois fléchés quand on réalise par exemple que la même modernisation des process peut conduire d'une année à l'autre à la suppression d'un B comme d'un A ?

A quand une présentation de l'évolution qui ne se limite pas à une année et qui révélerait plus clairement les différences et contradictions/paradoxes d'une année à l'autre et la diminution constante et massive des effectifs pour des missions équivalentes voire augmentées ?

Pour le CTL dédié l'an dernier, notre direction avait accepté de tenir un groupe de travail qui nous avait semblé être productif et qui présageait d'une meilleure communication, force est de constater que nous nous sommes trompés ! Aucune des pistes d'amélioration n'a été prise en compte, nous n'avons toujours pas de détail des situations des services avant et après ces suppressions ni une vision sur la « compensation » faite par les contractuels.

Le volet Emploi tel qu'il nous est présenté est un exercice budgétaire auquel certains tentent de fournir des explications rationnelles, il ignore parfaitement, opportunément et honteusement l'humain qu'il réduit à des catégories.

Parce que maintenant que notre direction a fait son job et que nous aurons tous perdu du temps en séance, notamment à écouter cette liminaire, la mise en pratique va consister à informer les collègues et à les accompagner en gardant précieusement et schizophréniquement en tête :

- les explications objectives avancées par la direction ;
- l'absence de logique entre la suppression de poste, les agents impactés et les missions réalisées ;
- l'impact psychologique qu'une suppression peut avoir sur le sentiment de reconnaissance d'un individu ;
- l'absurdité de ces suppressions dans les équipes qui doivent continuer à réaliser les mêmes missions et objectifs soit avec plus de charge pour les agents restants soit avec le collègue dont le poste a été supprimé mais qui reste en surnombre parce que finalement il faisait quand même un travail nécessaire...