



## **Déclaration liminaire des organisations syndicales CFDT-CGT-FO-UNSA-CGC de DGA Techniques Terrestres site de BOURGES du 08/11/2023.**

Madame la Directrice,

Vous avez réuni les représentants du personnel pour faire un point sur l'ambiance de travail au sein de notre établissement, signe annonciateur d'une problématique sous-jacente.

D'emblée l'intersyndicale s'accorde pour énoncer que à DGA-TT site de Bourges, cette ambiance aujourd'hui est loin d'être au beau fixe. Le ressenti est même qualifié pour certains de détestable et c'est peu dire.

Pour mémoire, peu après votre nomination en tant que directrice de DGA-TT, nous avons déjà tiré la sonnette d'alarme lors de la multilatérale du 17 mai 2023 sur la qualité de vie au travail, qualité de vie dégradée qui ne fait que s'amplifier depuis. C'est pourquoi nous tenons à préciser que selon nous, cette situation ne peut s'améliorer que si les méthodes de management de la direction n'attisent pas les braises d'un feu qui couve depuis quelques mois déjà.

Il ne vous a pas échappé que les situations de mal-être au travail ou de RPS s'intensifient un peu partout au point de devenir une véritable problématique pour notre établissement et les solutions évoquées ou apportées nous paraissent si décalées qu'elles en sont affligeantes.

Nous nous interrogeons notamment sur la vacance de certains postes de manager où les critères de sélection des candidats potentiels nous semblent purement aberrants ; « Pas assez méchants », « pas suffisamment directifs », « a priori négatifs », « pas dans les bons papiers de la direction »... alors qu'en vis-à-vis il y a des candidats soigneusement écartés qui présentent pourtant tous les gages de qualité et de compétences requis.

Inversement le fait de forcer des cadres ou des agents à accepter des postes contre leur gré peut s'avérer humainement catastrophique.

Il n'est donc pas surprenant de se retrouver dans une ambiance aussi malsaine, aussi morose avec de tels concepts ou de telles décisions.

A l'heure de ce premier bilan, qu'avez-vous fait pour mettre un terme à la détresse ou à la situation de mal être des personnels déjà identifiés ? En toute franchise nous n'avons malheureusement pas vu grand-chose mais quoi qu'il en soit, ce que nous avons vu, c'est le nombre d'irritants qui lui a bien été démultiplié.

Pour exemples :

La cellule RPS démembrée est en situation critique devant la multiplication des cas et le rejet presque systématique de toutes leurs propositions.

Désormais, on ne compte plus les situations telles que « *je dénonce, je dénonce mais rien n'avance. Je ne supporte plus, je pète un câble ...* ».

Et nos bases respectives interrogées, dénoncent une méthode managériale inappropriée ou tout au moins incomprise, plus particulièrement au niveau de la direction de DGA-TT et qui semble en inadéquation avec les objectifs affichés.

Vous clamez haut et fort que votre priorité, c'est la production.

Et effectivement le contexte international et les directives de la DGA s'orientent en ce sens mais cette augmentation de l'activité ne doit pas nuire à la santé morale et physique de votre personnel. Il en va de votre responsabilité.

Sur le même sujet, « cœur de métier ou pas », le DUERP n'est pas un tableau Excel accessoire. C'est un outil réglementaire important qui nécessite un investissement rigoureux et permanent et qui représente une base référentielle de la qualité et de la sécurité de nos activités.

Sur un autre domaine, on remarquera aussi que MIR/SST ainsi que le réseau des adjoints de prévention sont sous pression sans réel soutien de la direction et les contraintes qui sont à l'origine de cet état perdurent. Pour mémoire, le réseau des adjoints de prévention a réalisé un fabuleux travail ces dernières années avec le résultat honorable que la sécurité est enfin devenue l'affaire de tous les personnels.

Ici encore, nous tenons à réaffirmer que le maintien des activités le jour des rappels de consignes de sécurité en décembre prochain est tout simplement un non-sens.

Que dire aussi des actions de communications restreintes ; une communication mieux ciblée dans les velléités mais où le dérangeant est trop souvent écarté du contenu. La transparence est un critère de confiance et à DGA-TT, cette confiance est en replie.

De plus, nous ne comprenons pas pourquoi DGA TT s'avère incapable de réorganiser sereinement une division comme OPS ? Le but de cette réorganisation est de mettre un terme

aux multiples situations de RPS et mis à part le changement d'appellation des départements et la création d'un ou deux chefs de groupe, il n'y a au final que peu de modifications par rapport à la problématique initiale.

Enquête du groupe privé LHH, enquête interne, et bientôt note d'organisation, plan de progrès : « Tout ça pour ça », c'est le bilan consterné que font les personnels impactés par ce projet de réorganisation ; enfin ce simulacre de transformation qui nous en sommes persuadés ne changera pas l'état d'esprit du personnel.

Autre irritant. Madame la directrice, vous clamez haut et fort que vous êtes une chasseuse et c'est votre droit le plus absolu mais malheureusement pour vos personnels, il semblerait que le gibier du polygone ne soit pas votre unique cible. On notera aussi et c'est la partie visible de l'iceberg, « chasse aux pointages », « chasse à toutes les primes », « chasse aux heures supplémentaires », etc...

Il n'y a donc pas d'autres actions plus prioritaires à mener à DGA-TT ?

Au-delà d'être vraiment agaçant pour les personnels, ceci est particulièrement chronophage, pour vous, pour celles et ceux qui sont sollicités que ce soit la hiérarchie ou les effectifs de l'antenne RH de site et impacte réellement la production ; votre priorité.

Madame la Directrice, l'intersyndicale tient à affirmer haut et fort que vos personnels ne sont pas des escrocs et même si d'aventure, il y aurait quelques abus, il est alors facile de les identifier pour les gérer au cas par cas plutôt que par restrictions collectives.

Enfin pour finir, la publication précipitée de la note sur la récupération du lundi pentecôte fait réagir les personnels notamment ceux à l'horaire variable ou soumis à des contraintes horaires particulières ou encore ceux qui œuvrent à temps partiel. Nous avons cru comprendre qu'un espace de discussion existait encore pour aménager l'application de cette directive. Il n'en a pas été ainsi. Nous rappelons que nous étions et que nous sommes toujours opposés à l'application de ce dispositif tel qu'il a été arrêté et par là même nous constatons à regret que nous sommes encore bien loin d'un dialogue social de qualité.

Madame la directrice, cette déclaration liminaire n'a pas vocation à faire un procès d'intention mais à contribuer tant que faire se peut à l'amélioration de l'ambiance générale de DGA-TT, pour peu que nous soyons écoutés et entendus.

Les conflits internationaux et leurs répercussions, la réforme des retraites et sa récente application, le pouvoir d'achat et ses nombreuses difficultés, l'incertitude effarante sur le devenir du statut des ICT/TCT et aussi la température dans les bureaux ces derniers temps sont autant d'éléments qui viennent renforcer la morosité actuelle.

Merci de votre attention.

BOURGES le 8 novembre 2023.