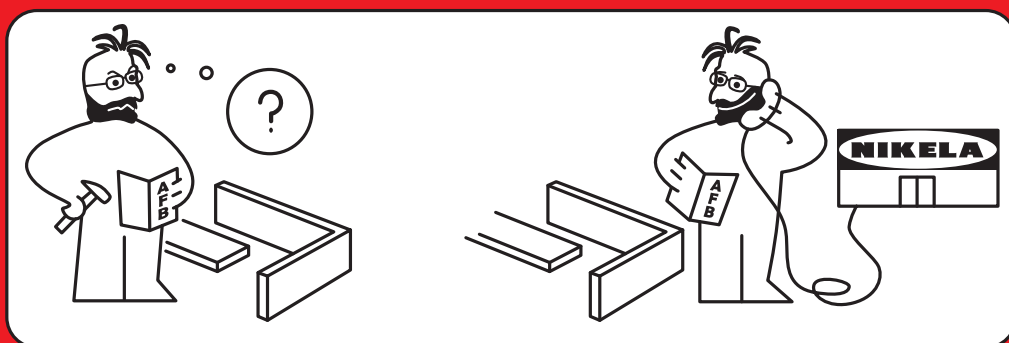


2
JUILLET 2016

Au Fou... de Bassan

LA LETTRE D'INFO ... POUR BIEN SE POSITIONNER

l'édito



IL Y A LE FOU DE BASSAN, LES FOUS DU ROI (OU DE LA REINE), LES FOUS FURIEUX ET, DE MOINS EN MOINS SOUVENT AU SEIN DE NOTRE AGENCE... LES FOUS RIRES. ET POUR CAUSE !

Et bien ca y est, le Sénat a arrangé à sa la Loi Biodiversité, le dépouillant du peu d'ambition qu'elle avait, à l'heure où notre nouvel installateur AFB, est venu nous dire à Brest combien lui, il y croit... le processus d'intégration du personnel de l'Agence, déjà surréaliste, prend des airs de retour vers le passé. Des exemples ? Les agents sur des postes « non permanents »

(hors plafond et hors tout) qui constituent 30 % des forces vives de l'Agence, la plupart sur des missions pérennes, sont exclus de l'organigramme et du dispositif de prépositionnement ! La mobilisation interne de tous, syndiqués ou non, avait pourtant fini par porter ses fruits : un document du Comité de Suivi national de l'AFB (COSUI) du 1^{er} juin 2016 garantit pourtant de les intégrer au processus de prépositionnement. En lieu et place, notre nouvel installateur AFB, venu sans boîte à outils, nous a annoncé à Brest que : « Oui, bien sûr, mais uniquement pour les contrats qui se terminent après le 1^{er} janvier 2017 et que ceux-là feront l'objet d'un autre traitement ». En fait, il s'agira d'un traitement au cas par cas, sans garantie et géré par le SG de la future AFB basé à Vincennes. Aux « managers de proximité » de faire passer la pilule aux malchanceux qui enchaînent des CDD depuis des années et dont le dernier s'arrête au 31 décembre... Il ne leur restera qu'à se menotter aux radiateurs !

Quant aux agents en détachement, en plus de stagner dans leur évolution de carrière parce qu'ils ont choisi l'Agence, il va falloir qu'ils supplient pour obtenir leur renouvellement dans l'AFB. Voilà comment les préfigureurs récompensent leur engagement ! Cocasse encore, les agents travaillant aujourd'hui dans un même service, installés au même étage, et bientôt éclatés dans plusieurs

services, encadrés par des managers de proximité qui n'en n'ont que le titre. Ces collègues ne pourront plus interagir sans l'assentiment d'une hiérarchie située à Vincennes ou Montpellier. On nous avait promis des outils innovant en matière managériale, mais les agents attendent encore le mode d'emploi ! Et tout cela, sur fond de foire au bétail orchestré en coulisse par les directeurs préfigureurs, surtout occupés à subtiliser les postes des autres directions pour avoir la plus grosse... Ceci afin de favoriser leur évolution de carrière, sans trop se soucier de préserver

la cohérence de l'ensemble, les compétences indispensables, et encore moins le bien-être des personnels.

Alors finalement, qui sont les fous dans cette histoire ? Mais nous ne sommes pas obligés de jouer le rôle de pions. Il est encore temps de sortir de sa boîte, quand le grand soir sera venu, le 31 décembre, pour ne pas servir de dindes et dindons !



AFB : L'IMPOSSIBLE POSITIONNEMENT

Le lundi 20 juin, les 1185 agents sous-plafond et hors plafond de la future AFB devaient recevoir leur fiche de prépositionnement dans l'AFB. Cette fiche devrait être élaborée en concertation entre l'agent et sa hiérarchie directe, notamment après un entretien avec son « manager de proximité¹ ». En même temps que ces fiches, nous devions pouvoir consulter sur l'intranet celles qui sont proposées aux 1184 autres agents, ainsi que les organigrammes détaillés de chaque unité² de l'AFB. Du moins, c'est ce qui avait été annoncé par l'installateur le 24 mai... mais le dispositif s'enlise avant même d'avoir démarré !

Une fois votre fiche reçue, vous aurez 21 jours (ou un peu plus si vous prenez des congés) pour prendre une décision qui engagera votre avenir professionnel : accepter la proposition initiale, demander des modifications, ou chercher le poste qui vous conviendrait le mieux parmi la myriade de nouvelles possibilités qui s'ouvre à vous ?



Sauf que non, ce n'est pas si facile :

1° Si vous faites partie des agents sous-plafond (les 70 % de soit disant « nantis » à l'Agence), vous aurez le droit à une fiche de prépositionnement en bonne et due forme. Si vous souhaitez vous positionner sur un autre poste, il faut que celui qui vous est proposé soit reconnu comme « significativement modifié³ », sinon vous ne serez pas prioritaire. De plus, le poste convoité doit être vacant, c'est-à-dire « nouvellement créé » (mais ces créations sont rarissimes⁴), ou libéré par l'agent qui l'occupait précédemment. Mais on butte alors sur un paradoxe : comment pourrait-on savoir quels postes sont vacants alors que le prépositionnement vient de commencer ?

2° Si vous faites partis des 30 % de malchanceux (CDD hors plafond, VSC, CAE, réservistes, détachés sur contrat, et autres statuts exotiques), vous aurez juste le droit de terminer votre engagement, comme si de rien n'était. Vous devrez continuer vos missions en ignorant le grand bouleversement qui affecte vos collègues, et sans espoir de sortir de la précarité. Malgré les alertes répétées des représentants syndicaux, les préfigureurs ont refusé que ces missions soient reconnues comme des besoins permanents. Il vous reste donc à préparer votre dossier pour Pole Emploi...

Ainsi, le prépositionnement incite chacun à rester sagement à sa place et perpétue dans l'AFB les problèmes, parfois dramatiques, de l'Agence. Pourtant ce dispositif a fait l'objet d'une concertation à de multiples reprises, en Comité de Suivi de l'AFB⁵. Mais l'équipe de préfiguration applique les décisions du COSUI dans la précipitation, l'opacité et de façon uniquement descendante. Ce qui revient à nous dire « allez là où on vous le demande, ne vous posez pas de questions, en faites pas de vagues ».

Et dans deux ans, quand les garanties obtenues par les organisations syndicales seront devenues caduques et que « l'effet d'aubaine » de l'AFB sera passé, l'Administration risque de reprendre tranquillement les mutations autoritaires et les réductions d'effectifs⁶. La préservation du milieu marin ne sera plus visible, donc plus à l'abri de la politique générale de « rationalisation » des établissements publics.

Alors, ne soyons pas passifs dans ce processus d'ingestion de notre Agence : refusons nos positionnements tant que nous n'aurons pas obtenu toutes les informations utiles sur l'AFB, ses objectifs, ses missions, son fonctionnement. Exigeons que tous nos collègues qui remplissent des missions permanentes aient les mêmes droits. Interpelons les directeurs, soyons force de proposition, faisons des vagues !

¹ Comme se plaît à le dire Christophe Aubel, reprenant l'expression très « new management » du cabinet Ernst & Young (prononcer « iwai » pour paraître dans le coup).

² Le secrétariat général, les 4 directions centrales, les 9 directions interrégionales et la centaine de services départementaux.

³ Notion totalement subjective et sur lesquels les documents officiels ne donnent aucune indication

⁴ Pour l'instant, il n'y a aucun ETP supplémentaire pour l'AFB, si bien que ces créations reposent sur la suppression d'un poste précédent.

⁵ Ce comité réunit les représentants des organisations syndicales, le secrétariat général du Ministère et le directeur de préfiguration de l'AFB. Il se réunit tous les mois depuis un an.

⁶ -3 % par an dans la plupart des établissements du Ministère de l'Environnement depuis 5 ans

⁷ (aussi appelé « dégraissage » dans le secteur privé, bien que notre établissement soit déjà famélique)

