



PSM s'embrase...

Fidèle à ses valeurs et ses convictions, pour **FORCE OUVRIERE**, il ne s'agit pas d'attiser le feu qui se propage au sein de la division mais bel et bien d'alerter et de mettre en garde l'administration sur le climat délétère qui s'y reprend. Le constat d'une division **cloisonnée** est devenu une réalité. On est malheureusement bien loin de l'atmosphère qui y régnait par le passé...

FORCE OUVRIERE commencera par rappeler la conclusion de sa dernière communication intitulée « PSM remis à l'eau »:

*« Pour FORCE OUVRIERE, compte tenu de l'ampleur que prend la division, l'enjeu majeur à venir reste la gestion de la **COMMUNICATION** et principalement au niveau intermédiaire. En effet, dans ce domaine, là où chacun devra savoir rester à sa place, le rôle de l'encadrement supérieur va devoir prendre une nouvelle dimension aussi bien dans gestion des informations descendantes qu'ascendantes si cela n'est pas déjà le cas ... »*

Mais pourquoi ? Mais parce que... Mais parce que quoi ?

Parce que ce n'est pas moi...

Mais c'est qui alors ?

Bah j' sais pas... c'est les autres...



Et oui, voilà qu'à PSM on réinvente tous les jours les jeux qui ont bercé notre enfance : « qui est ce ? ou Cluedo » avec l'ingénieur en chef ou l'ICCD dans la salle café avec comme arme la souris ! Mais n'ayez crainte au final on ne trouve jamais le coupable ou le responsable... Une situation qui à première vue pourrait faire rire mais avec laquelle on passe plus de temps à se disculper, à se dédouaner, se protéger, se renvoyer la balle qu'à avancer ensemble sur un projet d'envergure comme BARRACUDA ! Rappelons le tout de même...

Une chose est sûre : on pourrait facilement attribuer ces dysfonctionnements à la récurrence du manque de moyens humains au sein du dispositif mais cela serait une grave erreur et une déduction hâtive et trop simpliste.

Non, nous parlons bien ici de **management et d'organisation**. Ces luttes intestines alliant projections individuelles satellisantes, besoin d'exister, frein moteur ou accélérateur en terme de pilotage pouvant aller jusqu' à outrepasser des directives internes voire légales, nuisent gravement au bon fonctionnement du

service et par conséquent se répercutent irrémédiablement sur les agents. On est bien loin du projet fédérateur commun pour lequel nous devons collectivement relever le défi.

- ✚ Pour le SERVICE : Là où la direction centrale rabâche l'incontournable enjeu du **COUTS, DELAIS, PERFORMANCES**. **FORCE OUVRIERE** pose légitimement les questions suivantes :
Sommes-nous toujours en capacité de répondre à PSM au : **QUI ? QUAND ? QUOI ? COMMENT ?** Et avec quels moyens ne serait-ce que **matériel** ? (Logiciels adaptés, écran de travail, outils téléphoniques adaptés, imprimantes 3D, DAO, etc.) A-t-on pris en compte la nécessité d'avoir un aménagement RH particulier : durée d'affectation en poste allongée quel que soit le statut, tuilage, connaissance techniques ? Envisage-t-on, que si rien ne change, les agents vont soit demander une mutation, soit peut-être démissionner ?
- ✚ Quant aux AGENTS : là où personne ne semble être sensibilisé **FORCE OUVRIERE** alerte sur la multiplication des cas de RPS : BURN OUT, etc. Cela n'alerte-t-il pas notre direction ? Des parcours pro. Intra PSM ont-ils été réalisés ? facteurs de motivations, apparemment non, au regard de l'utilisation du terme « pole » dans le REO...La notion de binômes est-elle en place pour assurer la continuité de service ? etc.

Pour être pragmatique, **FO** fait le constat suivant : pendant que certains tentent d'être novateur et force de proposition, certains servent de « crash test » au CETID pour améliorer leurs outils, d'autres essaient d'ancrer leur positionnement en menant des réflexions internes sans se soucier des répercussions possibles sur le reste du service, quelques-uns sont en attente de crédits, d'autres sont submergés et écopent faute de personnels, etc.

Pour **FO**, n'ayons pas peur des mots afin d'être en phase avec la terminologie de notre direction centrale, l'insubmersible est en proie aux flammes, **les COUTS augmentent, les DELAIS s'allongent et la PERFORMANCE diminue** mais cela n'a l'air d'inquiéter, ni de déranger personne car tout le monde protège ses intérêts personnels, chacun est dans sa bulle centré sur soi. C'est bien évidemment beaucoup plus facile que d'essayer de trouver des **solutions et alternatives communes** qui passeraient nécessairement par une meilleure **communication et organisation** « *Oh my god - what's this* » !?

Enfin, à l'heure où la **résilience** est prônée par notre direction centrale, **FO** se demande par contre **où sont passées la bienveillance et l'efficacité managériale dans la dynamique, le pilotage et la gestion de projet en équipes intégrées** sur un programme d'une telle envergure

Pour conclure, **FORCE OUVRIERE** tient à balayer toutes tentatives de culpabilisation des agents qui se font le relai de cette situation auprès de notre organisation syndicale.

Rien ne sert d'essayer de déplacer les problèmes car malheureusement **ils sont bien là**.



C'est bien le **manque d'écoute, de dialogue et de communication** à la veille du grand remaniement de l'été qui sont pointés du doigt, tout comme les orientations et enjeux d'un **REO 2023 (organisation)** réalisé dans l'ombre...

Le jeu des chaises musicales, la guerre des égos sont bien loin des préoccupations des agents de PSM qui n'ont de cesse que de vouloir collectivement et collégialement œuvrer à l'accueil des BARRACUDAS.

Faut-il encore vouloir leur en donner les moyens et les placer au centre des préoccupations qui devraient être **COMMUNES ...NON ?**