



## RÉORGANISATION GÉNÉRALE DE LA COLLECTIVITÉ CHSCT du 21 novembre 2017

### INTERVENTION DE LA CGT AU CHSCT

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général des Services,

Que ce soit lors de nos consultations d'agents sur le terrain, ou lors des réunions d'information des agents directement impactés par cette réorganisation, nous avons été les témoins directs des inquiétudes des personnels qui se sont traduites par des questions concrètes :

- **Que vais je faire au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ?**
- **Quel sera mon travail ?**
- **Où sera mon bureau ?**
- **Qui sera mon supérieur ?**
- **Qui va organiser mon travail ?**
- **Que vais je devenir et quelle sera ma mission ?**

et des remarques concernant :

- **l'incompréhension des décisions prises,**
- **des projets de restructurations de services inadaptés,**
- **la modification des rattachements hiérarchiques qui va de fait, changer la nature de la mission et donc du travail,**
- **des agents qui savent déjà qu'ils devront partir parce qu'ils ne se reconnaissent pas dans cette réorganisation, dans les méthodes utilisées et le mode de management mis en œuvre.**

Une réorganisation conduite au pas de charge comme vous le faites, est un bouleversement pour les agents, quels que soient leur grade ou fonction, et le traumatisme lié aux changements qui en découlent, peut être lourd.

Tous ensemble

En effet, les réorganisations provoquent chez le salarié un changement de son environnement pouvant générer chez lui un ensemble de troubles psycho-sociaux ayant des conséquences sur sa santé.

C'est pourquoi les processus de réorganisation sont encadrés par une législation spécifique, le Plan d'Urgence sur la Prévention du Stress au Travail qui vise à mobiliser les employeurs des secteurs privés et publics qui se réorganisent et les oblige à prendre en compte la prévention des RPS.

L'employeur doit anticiper les conséquences humaines qui résultent de la mise en œuvre de la nouvelle politique de gestion de la collectivité et doit prévenir les RPS. L'obligation de sécurité et de résultat qui est la sienne en matière de protection de la santé au travail, limite son pouvoir de direction.

A défaut, le CHSCT serait en droit de faire suspendre le projet de réorganisation ainsi que différentes jurisprudences et arrêts de Cour d'Appel l'ont jugé.

Vous nous présentez un projet de réorganisation complète de la collectivité sur lequel vous requérez l'avis du CHSCT sans nous présenter aucune étude, aucun bilan, aucunes données objectives sur lesquelles vous fondez vos affirmations.

Vous nous présentez un projet de réorganisation complète de la collectivité sans nous présenter aucune démarche de prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre de cette réorganisation alors que la Loi l'impose.

- de quel bilan, de quelles données objectives ou études partez vous pour proposer cette nouvelle organisation ?

- quelle évaluation avez vous faite pour identifier les RPS inhérents à cette réorganisation d'ampleur et à marche forcée ?

- Quels sont les indicateurs d'alerte que vous établissez pour **PRÉVENIR** tous risques potentiels ?

Concrètement, sur la réorganisation elle même :

- Combien de postes avant la réorganisation ?

- Combien de postes après la réorganisation ?

- Quelle localisation de l'agent avant la réorganisation ?

- Quelle localisation de l'agent après la réorganisation ?

- Comment quantifiez vous la charge de travail et quelle est-elle avant ?

- Comment quantifiez vous la charge de travail et quelle est-elle après ?

Concernant l'implantation géographique, pourquoi et comment pouvez-vous affirmer « *que personne ne se verra imposer de changement de résidence administrative ?* »

Concernant l'environnement physique de travail, vous affirmez « *qu'il n'y aura pas d'incidence lors de cette première étape de réorganisation* », or, comment appeler un changement de bureau ou un déménagement ?

Notre volonté n'est pas d'empêcher la réorganisation, mais nous voulons pouvoir remplir notre mandat au CHSCT en disposant de tous les éléments nécessaires pour rendre un avis éclairé et motivé.

***LES REPRÉSENTANTS CGT AU CHSCT***