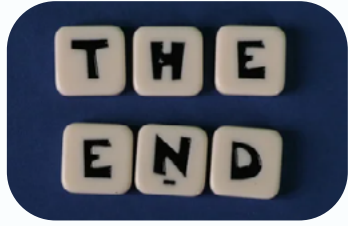




LA TRIBUNE

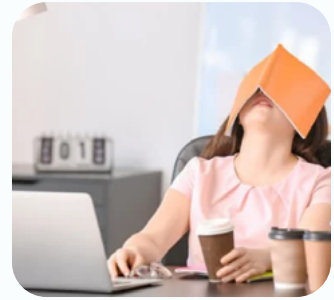


LA FIN DES GRANDES REORGANISATIONS ?



Après la **réorganisation de la Direction de l'investissement** et maintenant celle de la **DPS**, **Olivier Sichel** vient d'annoncer au **dernier CUEP** la fin des grandes réorganisations.

Après le point de consultation sur la **réorganisation de la DPS**, le **nouveau Directeur Général par intérim** a indiqué avoir entendu les demandes des organisations syndicales sur la fatigue des personnels avec la **multiplication des réorganisations**, les remontées de l'**instabilité**, de **perte de sens**, le besoin de **stabilité des personnels**, le suivi des **parcours de carrière...**



Il a confirmé que la **DPS serait la dernière grande réorganisation**, mais qu'il peut toujours y avoir besoin d'**ajustements**. Selon lui, l'organisation actuelle avec les 4 grands métiers et les fonctions supports permet à l'**EP** de suivre **ses missions**.

La **CFE-CGC** remercie le **Directeur Général** de cette **décision courageuse**.



Nous avons très souvent alerté sur la **multiplication des réorganisations**, à croire que c'est le **point N°1** de la « **To Do List** » d'un nouveau Directeur Général !



Nous sommes heureux d'**avoir enfin été entendus** car ce qui ressort régulièrement de ces projets, c'est :

- ▶ Pas de bilan **préalable**, très peu d'indicateurs de **suivi** et pas d'indicateurs de **réussite** ;
- ▶ Peu d'analyse des **risques psychosociaux** pour les personnels ;
- ▶ Alors que les **réductions budgétaires se multiplient**, en plus des **coûts** des prestations externes, pas d'analyse du coût de la **mise en place en interne** (*liste non exhaustive*) :

- ◇ Charge de travail **supplémentaire** des personnels ;
- ◇ **Work flow** des systèmes d'information à modifier ;
- ◇ **Répertoire U** et **habilitations** à revoir ;
- ◇ Process, procédures et modes opératoires à **revoir** ;
- ◇ **Suivi budgétaire EP** à revoir compte tenu des changements de périmètres ;
- ◇ Visuels, documents, cartes de visite à **refaire** ;
- ◇ Eventuels **déménagements** et **signalétique** à mettre en place.



La **CFE-CGC** dénonce depuis longtemps une **culture de l'instabilité généralisée** qui est une cause majeure de **RPS (Risques Psycho-Sociaux)** au sein de l'EP. Les personnels ont exprimé **majoritairement un avis négatif** dans le **baromètre collaborateur** sur le phénomène des réorganisations en continu puisque **56,3%** d'entre eux estiment que celles-ci ne sont pas bien accompagnées, ni expliquées, ni anticipées.



La **CFE-CGC** est confortée dans son analyse par les **rapports annuels 2023 de l'ISST - Inspecteurs Santé et Sécurité au travail** – et des **psychologues du travail** ainsi que les **acteurs de la Prévention** qui alertent aussi sur les **conséquences négatives** des réorganisations sur les personnels.

Pour la **CFE-CGC**, voici les **priorités** :

- ▶ **Instaurer une stabilité** dans l'organisation et une vision à long terme pour **redonner du sens** ;
- ▶ Redonner le **pouvoir d'agir** aux personnels dans l'organisation de leur activité ;
- ▶ Renforcer et professionnaliser la **dimension d'accompagnement aux changements** ;

La **CFE-CGC** s'est abstenue lors des votes au **CUEP** sur les **réorganisations de la DI** et de la **DPS**, dont la responsabilité **incombe à la direction** et restera vigilante sur les **effets à venir** de ce nouveau projet.

REORGANISATION ET REMUNERATION

Pourquoi la **DRH** n'applique pas ses **propres circulaires** ?

La **circulaire PFT du 10 janvier 2022** et le **référentiel mobilité** ont été établis afin de valoriser l'expérience professionnelle et la mobilité.

Cependant la **DRH** semble user de **tous les moyens** pour ne pas l'appliquer et notamment la **Réorganisation** semble être l'excuse toute trouvée !

Que dit cette fameuse **circulaire** ?

Point 3.2 - Revalorisation à la suite d'une mobilité interne se traduisant **par un changement effectif de fonctions** :

"Une évolution de la nature des fonctions de l'agent sur le poste de travail occupé, le cas échéant dans le cadre d'une réorganisation de service, peut s'apparenter à une mobilité interne lorsqu'elle se traduit, de manière significative, par un élargissement de son champ de compétences, un développement de son niveau d'expérience et de responsabilité ou bien encore une prise de risques."



Ce qui pour la **CFE-CGC** implique l'**application du barème mobilité public/privé** dès l'instant que la fiche de poste évolue de manière significative.

La **CFE-CGC** en avait déjà demandé l'application lors de la **réorganisation de la DI** et a renouvelé sa demande d'application lors du **CUEP du 31/01** pour la **réorganisation de la DPS**. Nous attendons toujours la réponse de la **DRH** lors des instances. **Problème de courage** ?



En revanche, la **CFE-CGC** a eu des retours de personnels concernés qui estimaient que du fait de leur nouvelle fiche de poste, ils auraient dû en **bénéficier**. Cependant leur manager prenant conseil **auprès de la DRH** l'aurait refusé car d'après la **DRH**, cela ne s'applique pas pour les réorganisations !

La **CFE-CGC** considère que la **DRH ne respecte pas ses propres règles** et demande l'application de cette doctrine à **tous les personnels** - Fonctionnaires - CDP et salariés.

[Voir la fiche NEXT – Composante de la Rémunération –
Fonctionnaire – Régime Indemnitaire - PFT](#)

[Voici le référentiel pour favoriser la
mobilité sur NEXT](#)

La CFE-CGC, pour la défense de tous les personnels !

