



Réorganisation du Cnap : les personnels demandent un nouveau calendrier

Alors que nous sommes encore dans un contexte de crise sanitaire qui a profondément bouleversé l'organisation du travail depuis presque un an et demi, la direction du Cnap conduit dans l'urgence une réorganisation qui va impacter l'ensemble des personnels dans tous les services et pôles de l'établissement.

Rappelons que les principes ministériels d'organisation du travail issus du CHSCT-M du 14 juin soulignent à juste titre l'importance **d'accompagner les agents** dans cette phase de retour progressif à la « normale » en veillant « *au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques psychosociaux* », avec en annexe des guides « *destinés à faciliter l'accompagnement du retour en présentiel et la reconstitution des collectifs de travail* ».

Pourtant rien ne justifie cette précipitation : le déménagement à Pantin n'est pas prévu avant fin 2024, vu les retards pris dans le chantier, et le contrat d'objectifs et de performance de l'établissement est fixé jusqu'à fin 2023.

Ce projet est loin de faire l'unanimité parmi les personnels. L'heure mensuelle d'information du 17 juin, qui a rassemblé une cinquantaine d'agents, a révélé les très fortes inquiétudes des agents suite au manque de concertations dans certains cas, ou des concertations lacunaires et au choix de la direction d'un calendrier très serré sur ce projet :

- Sur l'adoption du scénario d'organigramme retenu : issu de 3 ateliers (seulement 6 heures de travaux), il n'a fait l'objet d'aucune validation par les participants, qui avaient tous convenu que le travail n'était pas abouti et s'était déroulé dans un temps trop court ;
- Le manque de concertations entre chefs de service, et avec leurs équipes dans la plupart des cas, ou concertations trop succinctes et conduites dans l'urgence quand il y a pu avoir un échange, d'où un manque de temps qui aurait permis de souligner les écueils et d'améliorer le scénario ;
- Pas de prise en compte des réalités de travail : incohérences sur des dissociations ou des regroupements de missions au sein des pôles, absence d'information sur les liens fonctionnels entre les différents pôles et services à venir, pas de prise en compte de la surcharge chronique de travail des agents, choix arbitraires sur les modifications de fiches de poste ;
- Le risque de précarisation des personnels s'ils doivent recandidater sur leurs poste mis à la vacance ;
- Aucun accompagnement social prévu.

La date du comité technique fixée au 6 juillet pour présenter le projet d'organigramme pour avis aux représentants du personnel est à ce stade trop prématurée. Les personnels et leurs représentants demandent que le point leur soit présenté pour information, et que leur soit proposé un point d'étape avec un calendrier détendu et réaliste qui permette :

1. **La consultation et la concertation de la totalité des équipes sur la définition de l'organigramme, et ensuite sur les fiches de poste ;**

2. La production d'une étude d'impact pour le CHSCT comprenant :

- Les enjeux et les objectifs de la réorganisation ;
- Les impacts sur les effectifs, l'emploi et les compétences : organigrammes avant/après, matrices de passage, fiches de poste avant/après ;
- Les impacts sur l'organisation et les conditions de travail avec l'identification des risques et les mesures de prévention et d'accompagnement.

3. La négociation d'un accompagnement social avec les garanties suivantes :

- Aucune suppression de poste ni aucune rupture conventionnelle ;
- Pas de candidature des agents transférés sur leur nouveau poste ;
- Mise à la vacance uniquement des créations de poste ou des postes liés à des mobilités ou aux emplois fonctionnels, avec priorité aux agents de l'établissement ;
- CDisation des CDD sur missions permanentes ;
- Maintien de la rémunération ;
- Montant du CIA ou des parts variables au moins égal à celui de l'année précédente ;
- harmonisation des grades/groupes afin de ne pas créer ou faire perdurer des inégalités de traitement entre les personnels en appuyant les promotions des agents au regard du travail réel, en accompagnant la préparation aux concours ;
- Mise en place de plans de formation adaptés aux agents ;
- Accompagnement spécifique des agents souhaitant faire une mobilité avec le SRH du ministère.

Les personnels et leurs représentants demandent par conséquent que la direction établisse un nouveau calendrier pour mettre en place les mesures nécessaires précitées afin que la réorganisation et l'organigramme qui en ressortiront soient le plus opérationnel et respectueux des agents et de leurs missions.

Paris la Défense, le 22 juin 2021