



## Réorganisation du CNAP : Déclaration des représentantes du personnel au CSA du 5 octobre 2023

Madame la Présidente,

Tout d'abord, nous regrettons le fait qu'il n'y ait pas eu de réunion intermédiaire entre ces deux CSA qui aurait sans doute permis de continuer le dialogue nécessaire pour trouver des compromis.

Nous vous remercions pour les documents fournis mais :

- Contrairement à ce qui était demandé, l'organigramme envoyé de 2017 ne tient pas compte des évolutions organisationnelles qui ont eu lieu depuis avec les créations de poste en lien avec la réorganisation actuelle, sans qu'il soit passé par les instances. En outre aucune comparaison entre les postes actuels et futurs n'est possible.
- La mise à jour de l'étude d'impact de 2021 est minime et ne tient pas compte du déménagement provisoire qui va pourtant considérablement impacter l'organisation et la charge de travail.

Nous regrettons de ne toujours pas pouvoir disposer des fiches de poste avant/après. Nous notons cependant l'absence de certaines fiches de poste modifiées comme par exemple celle du directeur du Pôle Création, et la présence de fiches de poste toujours en cours de révision en lien avec les agents concernés. Par ailleurs, le travail demandé le 5 septembre aux chefs de service n'a toujours pas abouti et, selon les chefs de service présents le 25 septembre à la réunion mensuelle d'information, ne pourra pas être concluant car seules les fiches de poste des agents déjà en poste leur ont été communiquées, les fiches de poste récemment publiées ou modifiées ne leur ont pas été transmises.

Nous avons bien relevé l'ajout dans la note de présentation d'un paragraphe sur l'analyse des liens fonctionnels qui aura donc lieu a posteriori de la réorganisation. Comme vous nous l'avez expliqué, le processus de travail initialement proposé aux chefs de service ayant été arrêté par vos soins car jugé inopérant, nous nous étonnons cependant que les chefs de service n'aient pas été informés de l'arrêt de ce processus et des raisons qui l'ont motivées.

En résumé, le fait d'être ici aujourd'hui, au sein d'un CSA reconvoqué à la suite d'un vote négatif, est selon nous un aveu de la part de votre administration de son incapacité à conduire ce projet de réorganisation en lien avec les agents. Pour preuve, une première tentative qui consistait à externaliser la conduite du projet de réorganisation auprès d'un cabinet extérieur, plutôt que de le conduire en interne a naturellement échoué et s'est terminé par une grève.

Sans oublier que les engagements pris dans le cadre du protocole d'accord de fin de grève n'ont pas été respectés :

- Une relance de l'accompagnement social ;

- Une étude préalable d'évaluation des charges et des moyens pour quantifier et objectiver la charge de travail.

Puis la définition d'une méthodologie en trois étapes avec établissement d'un calendrier de travail qui ont été abandonnés. Notre demande de reprise de ce travail en 2024 ayant fait l'objet d'un refus lors du précédent CSA.

Notre demande de pourvoir en priorité les postes manquants au sein des services en sous-effectif chronique, ne leur permettant pas de mener à bien leurs missions, n'a pas non plus été prise en compte, vous privilégiez toujours la création de postes liés au développement des activités du Cnap malgré le contexte annoncé des trois années transitoires qui viennent.

En ce qui concerne votre projet d'organisation d'instances de suivi et de décision (comitologie), qui serait l'une des réponses de la direction aux préconisations du Rapport Degest, pour une gouvernance moins verticale et plus de transversalité, nous nous interrogeons dans le contexte général de sous-effectif de l'établissement de l'opportunité de créer un nouveau poste à la direction pour le mener, poste, de plus, générateur d'activité supplémentaire. Mais plus encore, ce projet d'organisation et de comitologie, qui n'a jamais fait l'objet de groupes de travail ni même d'information impliquant les chefs de service, suscite de nombreuses inquiétudes au regard de la manière dont vous avez géré cette réorganisation, sans mettre en œuvre aucun des espaces protégés de discussion sur le travail comme préconisés par le Rapport Degest. Ainsi, il n'y a eu que deux réunions avec les chefs de service au sujet de la réorganisation. Les équipes craignent par ailleurs que la multiplicité de ces comités ne se résume qu'à de simples chambres d'enregistrements chronophages de décisions tout autant verticales.

On ne peut que regretter cette manière de procéder insuffisamment concertée, alors que la réunion de travail du 14 juin suivie des deux réunions sur les liens fonctionnels organisés à l'initiative des représentantes se sont avérées concluantes, permettant de solutionner des points bloquants.

Au final nous en sommes au même point qu'avant la grève (à part quelques ajustements à la marge concédés à certains chefs de service mais en dehors de toute concertation collective sur une organisation globale).

Nous aurions pu par exemple vous proposer lors de la réunion intermédiaire de :

- Communiquer toutes les fiches de poste et attendre le résultat du travail fait par les chefs de service, régler tous les points problématiques susceptibles d'apparaître ;
- Relancer l'accompagnement social ;
- Organiser une réunion de travail avec les chefs de service sur la question des instances de suivi et de décision ;
- Organiser des réunions sur les liens fonctionnels autour des questions de partenariat et de production ;
- Organiser une réunion sur l'impact de la création d'un poste de conservateur en charge du design graphique ;
- Demander aux chefs de service de faire remonter leurs besoins en poste en lien avec leur projet de service et organiser une réunion collective pour en discuter collégialement avant d'arbitrer.

Nous précisons que cette liste est non exhaustive et non hiérarchisée.

À défaut, nous sommes contraintes, faute de véritable dialogue avec les équipes et au sein des instances sociales, de voter de nouveau contre le projet de réorganisation présenté.