

Intervention CGT : Réorganisation de la Direction Cadre de Vie et Espace Public

La CGT prend acte de la démarche engagée autour de cette réorganisation. Nous saluons le fait qu'une analyse des risques psychosociaux ait été réalisée avant la mise en œuvre de la nouvelle organisation, puis renouvelée environ six mois après. C'est une méthode que nous appelons de nos vœux pour toutes les réorganisations importantes, car elle permet d'objectiver les effets réels des changements sur les agents et agentes.

Toutefois, la lecture du rapport appelle plusieurs observations.

Tout d'abord, les difficultés relevées sont loin d'être marginales. Quel que soit le service concerné, on retrouve des constats récurrents : inadéquation entre les objectifs et les moyens, manque d'effectifs, insuffisance de matériels, surcharge de travail, multiplication des astreintes, interruptions permanentes des tâches, consignes parfois contradictoires et manque de reconnaissance.

Autrement dit, cette analyse RPS montre que les principaux facteurs de risque sont avant tout organisationnels. Il ne s'agit pas seulement de difficultés individuelles ou d'adaptation au changement, mais bien de questions liées aux moyens accordés aux services, à l'organisation du travail et au fonctionnement du management.

Nous relevons également que certains constats sont particulièrement préoccupants : des techniciens déclarent dépasser régulièrement les 45 heures hebdomadaires, les équipes évoquent un manque d'encadrement de proximité, des objectifs insuffisamment définis, ainsi que des consignes contradictoires qui complexifient le travail quotidien.

Le rapport annonce désormais que des actions seront priorisées selon une matrice « impact/effort ». C'est une étape, mais nous serons particulièrement attentifs à ce que ces constats débouchent rapidement sur des mesures

concrètes. **Les agents et agentes ont participé à cette démarche ; ils et elles attendent maintenant des réponses visibles.**

Enfin, ce dossier fait écho au PPRiPACT, qui prévoit que chaque réorganisation fasse l'objet d'un suivi dans le temps, avec une évaluation régulière permettant d'adapter l'organisation au plus près de la réalité du travail. Nous demandons donc qu'un nouveau bilan soit présenté devant la F3SCT dans un délai d'un an afin de mesurer l'efficacité réelle des actions engagées.

Pour la CGT, cette analyse constitue un outil utile, mais elle ne prendra tout son sens que si elle conduit à des décisions concrètes. Les agents et agentes n'attendent pas seulement que leurs difficultés soient identifiées ; ils et elles attendent qu'elles soient corrigées. Une réorganisation ne peut être considérée comme réussie que lorsqu'elle améliore durablement les conditions de travail, réduit les risques psychosociaux et donne aux équipes les moyens d'assurer leurs missions de service public dans de bonnes conditions.