



COMPTE RENDU du CSAL du 18/09/2026

Sur les restructurations décidées avant même d'en mesurer les conséquences

Ce CSAL consacré aux restructurations confirme ce que nous avons déjà dénoncé en CSAL-FS : la Direction a décidé de réorganiser les services sans véritable étude d'impact préalable, notamment sur les métiers, les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents.

Des restructurations sans véritable diagnostic

Tout au long de l'instance, la CGT a cherché à comprendre quel problème concret ces restructurations étaient censées résoudre.

La question était simple : **dans quel service les missions ne sont-elles pas correctement réalisées aujourd'hui ?**

La Direction n'a été en mesure de citer aucun service. Elle a seulement fait état de quelques difficultés ponctuelles, sans démontrer qu'elles empêchaient la bonne réalisation des missions.

C'est donc un constat pour le moins surprenant : **les services fonctionnent, les missions sont réalisées, mais ils doivent néanmoins être restructurés.**

Dans ces conditions, les conséquences sur les métiers n'ont été évoquées qu'à la marge, essentiellement au travers des transferts de missions. Les véritables impacts organisationnels et professionnels seront, eux, renvoyés à des groupes de travail ultérieurs.

Pour la CGT, cette méthode revient à **décider d'abord et à réfléchir aux conséquences ensuite.**

Ni les agents, ni les usagers associés aux décisions

La CGT a également interrogé la Direction sur la manière dont ces projets avaient été préparés.

Les agents ont-ils été consultés ? Les acteurs de prévention ont-ils été associés ?

La réponse de la Direction a été claire : **non.**

Même constat pour les usagers, dont les besoins et les conséquences de l'éloignement des services publics n'ont pas réellement été intégrés à la réflexion.

En revanche, la Direction a bien pris attache auprès des élus et du Préfet.

Pour la CGT, cette différence de traitement est révélatrice : **ceux qui vont subir directement les conséquences des restructurations n'ont pas été associés à leur élaboration.**

Une logique essentiellement budgétaire

La Direction s'est constamment réfugiée derrière les orientations fixées par la Directrice Générale et les trois objectifs qui lui ont été assignés :

- disparition des antennes ;
- disparition des services à effectifs réduits ;
- optimisation des implantations immobilières, notamment sur les biens domaniaux résilients et rénovés.

La CGT a rappelé que ces objectifs ne sauraient justifier n'importe quelle réorganisation.

Il ne suffit pas qu'une opération permette de réaliser des économies pour qu'elle soit pertinente pour les missions, les agents ou les usagers.

Or, aucune véritable réponse n'a été apportée sur les investissements nécessaires, que ce soit dans les bâtiments ou dans les effectifs.

La CGT considère donc que ces restructurations répondent avant tout à **une logique de réduction des coûts**, sans se soucier des conséquences professionnelles et humaines.

Une concertation essentiellement formelle

La Direction a réuni le CSAL et le CSAL-FS, conformément à ses obligations réglementaires.

Mais pour la CGT, **consulter n'est pas négocier**.

Les organisations syndicales ont pu présenter leurs observations et voter sur les projets, mais aucune négociation réelle n'a permis de remettre en cause leur logique ou leur calendrier. Quand les organisations syndicales ont demandé ce que nous pouvions attendre de cette instance, la réponse du Directeur fut laconique : « Rien ».

Les votes des représentants du personnel ne constituent que des avis : les décisions sont, elles, prises par l'administration.

Cette procédure donne donc lieu à une consultation des instances, mais sans véritable négociation.

La contradiction entre les discours de la Direction Générale et la réalité vécue par les agents

La Direction s'est également beaucoup appuyée sur les orientations de notre Directrice Générale. Cette situation pose une question de cohérence.

Alors que, sous la mandature d'Amélie Verdier, notre administration est confrontée à des **cyberattaques, des suicides et tentatives de suicide, un manque d'effectifs et une dégradation des conditions de travail**, de nouvelles restructurations sont engagées avec, notamment, des mobilités et des changements d'organisation imposés aux personnels.

Lors de sa venue en Vaucluse, la Directrice Générale avait indiqué être particulièrement touchée par le taux de suicides.

Mais **le même jour, elle validait le projet de restructuration présenté aux représentants du personnel**, projet dont les conséquences sur les conditions de travail restent précisément insuffisamment étudiées.

Pour la CGT, la prévention des risques psychosociaux ne peut pas se limiter à constater les drames lorsqu'ils surviennent. **Elle doit conduire à agir sur l'organisation du travail et sur les moyens avant que les situations ne se dégradent.**

Les engagements obtenus par la CGT

Face aux interrogations des représentants du personnel sur les futures conditions de travail, la Direction a néanmoins pris plusieurs engagements.

Elle a notamment indiqué :

- que les agents des services restructurés pourraient bénéficier de **trois jours de télétravail** avec une close de revoyure annuelle, dont un éventuellement réalisé dans un tiers-lieu ;
- que les futurs aménagements des locaux ne seraient pas déterminés par les seuls budgets actuellement prévus. Les moyens financiers seraient adaptés aux besoins réels des aménagements, la Direction indiquant qu'elle ferait des économies ailleurs si nécessaire pour permettre un aménagement satisfaisant.

La CGT a demandé que ces engagements soient **inscrits au procès-verbal du CSAL**.

Nous en vérifierons la mise en œuvre, car les premiers groupes de travail font déjà apparaître **un écart entre les engagements pris en instance et les moyens réellement envisagés**.

Service par service : des collectifs de travail fragilisés

SPFE d'Orange

La CGT a indiqué que la création de l'antenne du SPFE à Orange lors du précédent NRP, a cantonné les agents à de la mono-tâche, le traitement des télé-actes. Ce qui risque de les mettre en difficulté.

En réponse, la Direction a confirmé qu'une fois la restructuration réalisée, les agents d'Orange resteraient principalement affectés aux missions de publicité foncière, notamment au traitement des télé-actes.

Ils pourraient toutefois être formés afin d'intervenir sur d'autres missions considérées comme étant en difficulté.

La CGT a rappelé que les difficultés rencontrées ne résultent pas d'un problème d'organisation mais essentiellement **d'un manque d'effectifs**.

Déplacer les agents d'Orange vers Avignon ne créera donc aucun emploi supplémentaire.

Pour répondre à un manque d'effectifs, il faut recruter, pas déplacer les agents.

Trésorerie hospitalière

Les interrogations portent notamment sur le **devenir du collectif de travail** et sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Direction a indiqué disposer d'une expérience suffisante des opérations de transfert, de restructuration et de fusion.

Les réponses concrètes aux inquiétudes exprimées ont toutefois été renvoyées au groupe de travail prévu ultérieurement.

SIE Nord Vaucluse

La restructuration risque de fragiliser le collectif de travail et pourrait entraîner le départ de certains collègues.

Une nouvelle fois, les conséquences humaines et organisationnelles sont donc laissées à l'appréciation des agents concernés au fur et à mesure de la mise en œuvre.

SIE d'Apt

Les conséquences de la restructuration devront également être examinées dans le cadre des travaux à venir, notamment concernant l'organisation des missions et les conditions futures de travail. La Direction a souligné la difficulté de pourvoir les emplois pour justifier cette restructuration.

SGC Nord Vaucluse

Le projet remet une nouvelle fois en cause le collectif de travail.

Les agents des SGC ont déjà absorbé plusieurs restructurations successives. Pour la CGT, cette accumulation doit nécessairement être prise en compte : **on ne peut pas analyser chaque restructuration isolément en faisant abstraction de celles qui l'ont précédée.**

Concernant l'avenir des SIE et des SGC, le directeur est resté évasif indiquant qu'il ne savait pas l'impact qu'auront la facturation électronique et le déploiement d'HELIOS 2 sur ces services...

SIP Nord Vaucluse et Sud Vaucluse

La Direction a acté la présence de **12 ETP par antenne** pour assurer les missions d'accueil :

- accueil physique (de flux et sur rendez-vous) ;
- accueil téléphonique ;
- e-contact.

Ces agents pourront néanmoins être sollicités pour d'autres missions si nécessaire.

La CGT sera particulièrement attentive à ce que cette possibilité ne conduise pas à réduire, dans les faits, les moyens consacrés à l'accueil du public ou à être source de surcharge de travail.

Paierie départementale

Les conséquences organisationnelles et les conditions d'exercice des missions, notamment la M22 devront également être suivies dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration lors de prochains Groupes de Travail. Les agents ne suivront pas les tâches concernant les hébergés. Aussi cette mission sera fragilisée le temps de former leurs remplaçants avec un risque de surcharge de travail.

Les archives : toujours éloignées des services

Interrogée sur les conséquences de la réorganisation concernant les archives du SPFE et de la trésorerie hospitalière, la Direction a maintenu sa position, **elles seront entreposées porte D, éloignées des services qui les utilisent.**

Pour la CGT, cette organisation devra être appréciée au regard de ses conséquences concrètes sur le travail quotidien des agents.

Toujours des réponses... mais plus tard

Un point ressort particulièrement de ce CSAL : **lorsque la CGT identifie un risque ou une difficulté, la réponse de la Direction consiste très souvent à renvoyer la question à un futur groupe de travail.**

Cela concerne notamment l'organisation des missions, les conditions de travail et les conséquences sur les collectifs.

Le problème est que ces groupes de travail interviendront **après la décision de restructurer** et avec un nombre limité d'agents associés. Nous restons donc au stade du constat.

Pour la CGT, une véritable démarche d'anticipation aurait dû permettre d'identifier les difficultés **avant la décision**, d'en mesurer les conséquences et de rechercher les solutions nécessaires.

La méthode actuelle est différente : **on décide, on met en œuvre, puis on verra ensuite quels problèmes apparaissent.** C'est précisément ce que nous refusons.

L'administration ne doit pas attendre que les difficultés professionnelles, les atteintes aux conditions de travail ou les situations humaines deviennent suffisamment graves pour intervenir.

La CGT reste opposée au NRP2

Les quelques engagements obtenus concernant le télétravail et les futurs aménagements ne changent pas le fond du dossier.

Ces restructurations sont décidées sans véritable étude d'impact, sans consultation des agents et des acteurs de prévention, sans démonstration d'un dysfonctionnement des services concernés et dans une logique purement budgétaire.

La CGT refuse que les économies deviennent le seul critère de décision. La qualité du service public, les missions, l'expertise des agents, les collectifs de travail, la santé et les conditions de travail doivent primer sur une logique purement comptable.

La CGT reste donc totalement opposée à ces restructurations et demande l'abandon du NRP2. Elle a voté contre l'ensemble des restructurations présentées lors de ce CSAL.

Les élus CGTFP84 au CSAL