



Déclaration liminaire – CST Schéma Unique des Solidarités Phase 2 – 8 juillet 2026

Monsieur le Président,

Nous n'allons pas tourner autour des mots.

Encore une fois il aura fallu insister, relancer, exiger...pour obtenir simplement un document de travail structuré, lisible, avec un sommaire. Pour pouvoir préparer en tant que représentants du personnel ce dossier d'importance ! Notre proposition de réunion préparatoire n'ayant manifestement pas été entendue...

À ce niveau-là, ce n'est plus un problème d'organisation.

C'est un problème de respect.

Mais le plus grave n'est pas là, et nous sommes malheureusement habitués à ce genre de pratique qui remet en cause la qualité du dialogue social !

Non, le plus grave, c'est le contenu de dossier et ses conséquences !

Ce que nous examinons aujourd'hui n'est pas une simple réorganisation. C'est la chronique annoncée d'une dégradation du service public, phase 2, que vous persistez à mener malgré toutes les alertes.

Et malgré la dégradation déjà constatée suite à la phase 1.

Au lieu de fluidifier, vous persistez à construire des murs... dans lesquels les agents et le public ne peuvent que se crasher !

Depuis le début de ce projet, nous alertons sur :

- la mise en œuvre de cette réorganisation en plusieurs temps : une aberration
- la séparation des fonctions administratives et sociales : un non-sens
- l'absence de vision globale partagée
- et surtout l'absence de réponses concrètes aux questionnements des agents.

Vous choisissez de ne pas entendre. Ou de ne pas écouter...

Aujourd'hui, malheureusement, les faits nous donnent déjà raison.

Nos inquiétudes n'ont pas diminué au fil des mois ; elles se sont au contraire renforcées.

Vous parlez de concertation. Nous disons pseudo-concertation !

Les agents ont le sentiment que les conclusions étaient déjà écrites.

De plus, les agents administratifs ont été peu consultés et tardivement.

Malgré cela, ils ont participé activement à ce qui leur était proposé, et constatent amèrement ne pas avoir été réellement entendus.

De nombreuses propositions ont été formulées, du temps a été consacré à cette réflexion collective, mais les arbitrages finaux n'en tiennent pas compte et n'ont que rarement été expliqués.

Pire encore, certains agents administratifs n'ont pas été associés à tous les temps d'échange alors même qu'ils sont directement concernés par cette réorganisation.

Sur un projet de cette ampleur, écarter une partie des agents administratifs des temps essentiels, c'est plus qu'une maladresse.

C'est un signal clair de mépris.

Et lorsque des personnels ont le sentiment que leur expertise est sollicitée sans être prise en compte, ce n'est pas de la co-construction. C'est de la non-reconnaissance !

Aujourd'hui encore, de nombreux agents nous disent ne pas être en mesure de se projeter dans l'organisation future.

Ils ne connaissent pas précisément :

- leurs futures missions ;
- leurs responsabilités ;
- leurs limites d'intervention ;
- leurs rattachements hiérarchiques ;
- ni parfois même le contenu de leur future fiche de poste.

Ils découvrent certaines évolutions par des échanges informels ou des bruits de couloir.

Comment demander aux agents d'adhérer à un projet lorsqu'ils ne disposent toujours pas des informations nécessaires pour comprendre leur propre avenir professionnel ?

Cette situation génère de l'incertitude, du stress et une fatigue psychologique déjà largement perceptible sur le terrain.

Une question revient avec insistance : quel est le véritable objectif de cette réorganisation ?

Car derrière les discours sur la transversalité, la modernisation et l'amélioration du service public, beaucoup d'agents y voient avant tout une logique de mutualisation et de réduction des moyens.

Cette interrogation n'est pas infondée.

Vous nous expliquez que les besoins sociaux augmentent, que les situations de précarité se multiplient, que les dispositifs sont davantage sollicités.

Et dans le même temps, les effectifs diminuent, des postes disparaissent (un des postes actuels de SCAMS par exemple), en tout pas moins de 13 postes à horizon 2028... Les absences ne sont pas toutes remplacées alors que les missions continuent de s'accumuler, et les situations dans le champ du social de se complexifier.

Il y a là une contradiction que vous ne pouvez plus masquer.

Vous mettez en avant la nécessité de plus de prévention, mais vous faites disparaître ce terme dans le nom des directions. Cela interroge grandement sur vos réelles intentions.

Les agents expriment également une forte inquiétude concernant la perte d'expertise professionnelle.

Certaines missions, notamment dans le domaine de la protection de l'enfance, y compris au niveau administratif, reposent sur une technicité importante, une connaissance des procédures, des partenaires et des réalités territoriales.

La polyvalence et la mutualisation ont leurs limites.

À vouloir tout rendre interchangeable, on risque surtout de perdre ce qui faisait la qualité et la sécurité des réponses apportées aux usagers.

La connaissance du territoire, des réseaux locaux et des situations constitue aujourd'hui une véritable richesse.

Cette réorganisation amènera sans nul doute une perte sèche de cette expertise et de cette richesse.

La séparation croissante entre les équipes administratives et les travailleurs sociaux est elle aussi préoccupante.

Sur le terrain, chacun sait que la qualité de l'accompagnement repose largement sur la proximité quotidienne entre ces professionnels.

Séparer davantage ces fonctions, c'est prendre le risque de fragiliser :

- la circulation de l'information ;
- la réactivité dans le traitement des situations ;
- la connaissance partagée des dossiers ;
- et, au final, l'accompagnement des usagers.

Parallèlement, nous entendons déjà les craintes de travailleurs sociaux d'un report progressif de tâches administratives dans leur travail quotidien au détriment de leurs missions d'accompagnement.

La problématique relative à l'encadrement est aussi prégnante :

Comment assurer un véritable management de proximité en étant éloigné géographiquement des équipes ?

Quid des articulations entre autorités hiérarchiques et fonctionnelles ?

À ce jour, il n'y a pas de réponse à ces questions pourtant essentielles pour sécuriser les agents administratifs dans leurs missions.

Derrière toutes ces inquiétudes, il y a une réalité humaine.

Les agents parlent de fatigue. Ils parlent d'usure. Ils parlent de démotivation.

Certains parlent même désormais de résignation.

Et quand la résignation s'installe, ce n'est plus une alerte.

C'est déjà une rupture.

Cette rupture est d'autant plus préoccupante que plusieurs collègues rapportent des réponses managériales particulièrement malvenues, voire violentes, lorsqu'ils expriment leurs inquiétudes et leur mal-être...

« Si vous voulez la guerre, vous l'aurez », ou encore « Estimez-vous heureux d'avoir encore du travail. Dans d'autres départements, ces missions ont été externalisées. »

Ce ne sont pas de simples dérapages. Mais des symptômes graves.
Il faudrait donc remercier l'administration de ne pas avoir encore supprimé nos métiers ?

Il faudrait considérer comme un privilège le simple fait d'exercer notre mission de service public ?

Il faudrait se satisfaire de travailler en mode dégradé, sans rien dire ?

Cette manière de répondre aux inquiétudes des agents est indigne du dialogue social que nous sommes en droit d'attendre.

Cette posture est inacceptable et ne devrait plus exister dans une collectivité qui se targue d'avoir mis en place une démarche QVCT.

Car une question de fond demeure, celle des moyens et des conditions d'exercice de nos missions indispensables...

Et aucun organigramme ne remplacera les postes manquants.

Aucune réorganisation ne compensera durablement le manque d'effectifs.

Aucun changement d'intitulé ne permettra d'absorber une charge de travail toujours plus importante avec toujours moins de moyens.

Comme le disent les agents eux-mêmes :

« Quand il manque quatre personnes, ce n'est pas un organigramme qui fait le travail des quatre. »

Et au bout du compte, qui va en supporter les conséquences ?

Les agents, d'abord.

Les collectifs de travail, ensuite.

Mais surtout les usagers.

Car derrière les tableaux de bord et les schémas organisationnels, il y a des enfants, des familles, des personnes vulnérables qui ont besoin d'un service public accessible, stable et humain.

Or les risques identifiés sont connus, et certaines dégradations prévisibles déjà constatées :

- délais plus longs ;
- multiplication des interlocuteurs ;
- perte de repères ;
- erreurs de traitement ;
- dégradation du suivi des situations.
- Listes d'attente !

Autrement dit, l'exact inverse des objectifs affichés.

Encore une fois, vous faites le même pari : moins de moyens, mais plus d'exigences.

Alors que les principales missions des départements concernent les solidarités, à tous les âges de la vie, vous n'engagez pas les moyens nécessaires pour que les publics fragiles soient bien accompagnés.

C'est un choix. Un choix politique. Un choix assumé.

Et un choix que nous contestons.

Aujourd'hui, nous ne formulons pas une simple réserve.

Nous vous adressons une alerte grave.

À ce stade, vous n'avez pas convaincu les agents. Bien au contraire, vous les embarquez dans une perte de sens qui tend à se généraliser !

Vous n'avez pas démontré l'amélioration annoncée du service public. Bien au contraire, les choses sont pires qu'avant !

Vous n'avez pas sécurisé l'organisation future. Bien au contraire, tout le monde s'y perd !

Et vous n'avez pas répondu aux inquiétudes de celles et ceux qui feront vivre cette désorganisation au quotidien.

Nous sommes ici pour défendre les agents, leurs métiers, leurs conditions de travail et l'intérêt général.

Et nous avons consulté les agents de façon massive pour les représenter au mieux, et avons pu compiler leurs réalités, leurs craintes, leurs ressentis, qui vont globalement dans le même sens.

Les nombreuses fiches relevé difficultés internes (une trentaine dont nous avons eu connaissance) viennent confirmer ce climat de travail dégradé.

La question reste donc entière :

Allez-vous continuer à avancer coûte que coûte dans cette stratégie de destruction du service public, de dégradation des conditions de travail, et dans le mépris de l'expertise des agents, ou enfin construire avec eux un service public de demain réellement amélioré ?

Nous vous remercions de votre attention.

L'intersyndicale CGT et SNUTER18-FSU.