RÉORGANISER N'AUTORISE PAS À DÉGRADER LES POSTES

Une administration peut réorganiser ses services. Mais une réorganisation ne peut pas tout justifier. Elle ne peut pas servir à réduire les responsabilités exercées, à vider un poste de son contenu réel ou à fragiliser la rémunération des agents, comme si cela ne posait aucune question de droit.

Un changement d'organigramme n'est jamais neutre

Derrière les mots de **réorganisation**, **réaffectation**, **nouvelle organisation** ou **évolution des missions**, il peut y avoir des conséquences très concrètes pour les agents.

Quand un poste perd en **responsabilités**, quand ses missions sont réduites, quand l'autonomie diminue, quand la **rémunération** est atteinte, il ne s'agit pas d'un simple ajustement technique.

Moins de fonctions, moins de reconnaissance

Un agent peut conserver le même grade, tout en se voyant retirer une part essentielle de ses fonctions.
C'est là que le problème commence.

Car une réforme qui réduit les **responsabilités exercées**, qui amoindrit la technicité reconnue ou qui transforme un poste en fonction dégradée n'est pas neutre.
Elle pèse sur le **parcours professionnel**, sur la reconnaissance du travail accompli et sur la lisibilité d'une carrière.

La rémunération n'est pas un détail

Lorsqu'une réorganisation a des effets sur la **NBI**, sur des éléments indemnitaires ou sur la **rémunération globale**, elle ne peut pas être présentée comme sans conséquence pour les agents.

Une réforme ne peut pas servir à faire perdre, directement ou indirectement, ce qui avait été reconnu au titre des **fonctions réellement exercées**.

Le droit n'est pas hors sujet

Le débat n'est pas seulement managérial. Il est aussi **statutaire**.

L'administration ne peut pas s'abriter derrière la seule invocation de l'intérêt du service pour justifier une réorganisation qui réduirait les responsabilités exercées, dégraderait un poste ou fragiliserait la rémunération des agents.

Une telle réorganisation appelle des **garanties précises**. Elle ne peut pas être traitée comme une simple formalité de présentation.

Le dialogue social doit permettre d'examiner les conséquences concrètes des projets sur les postes, les missions et les agents.

Ce que l'UNSA défend

L'UNSA le dit clairement :

- une réorganisation ne peut pas servir à **dégrader les fonctions exercées** ;
- une réorganisation ne peut pas servir à **affaiblir la reconnaissance professionnelle** ;
- une réorganisation ne peut pas servir à **faire perdre de la rémunération** ;
- une réorganisation doit être examinée avec sérieux, transparence et garanties.

Réorganiser n'autorise pas à dégrader les postes. Les agents ne doivent pas payer, en responsabilités perdues, en reconnaissance diminuée ou en rémunération fragilisée, des choix d'organisation décidés sans garanties suffisantes.

19-06-2026

UNSA-CASVP 94, rue de la Folie-Méricourt – 75011 PARIS Tél : 01 43 14 23-20 & 22 40
Casvp-syndicat-unsa@paris.fr www.unsacasvp.fr