



## **ACCORD GEPP : UNE CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS AU SERVICE DE LA DIRECTION, NULLEMENT UN DROIT POUR LES AGENTS !**

La direction met en avant la cartographie des emplois comme l'une des « *grandes avancées* » de l'accord GEPP. La réalité est tout autre : cet outil ne sera jamais entre les mains des agents et sera utilisé avant tout par la direction pour piloter les mobilités professionnelles et les suppressions de postes.

### **CE QUE PRÉVOIT VRAIMENT L'ACCORD**

- ➔ **Une cartographie... dans un an minimum** : L'accord prévoit sa mise en œuvre un an après la signature. Soit, au mieux, en 2027 — au moment même où les 600 suppressions de postes dans les fonctions support auront déjà eu lieu. Une étude des emplois après les destructions ! Ce n'est pas une protection, cela entérine des décisions déjà prises. La direction supprime d'abord, cartographie après !
- ➔ **Un outil entièrement contrôlé par la direction** : Comme pour le référentiel des métiers existant, cette cartographie sera conçue, définie et utilisée uniquement par la Direction Générale. Les agents et leurs représentants n'auront aucun droit de regard contraignant, aucun droit opposable.
- ➔ **Aucun état des lieux préalable** : Avant de supprimer 400 puis 600 postes, la direction s'apprête à avancer sans cartographie sérieuse, sans étude prospective, sans analyse de l'impact des conditions de travail sur les équipes restantes. Elle avance à l'aveugle — mais pas au hasard. Après les Fonctions support, l'annonce par le Directeur Général à La Rochelle lors d'un séminaire de l'encadrement d'une réduction des strates hiérarchiques au profit de postes fonctionnels annonce déjà la couleur !

**LA DIRECTION SUPPRIME D'ABORD, CARTOGRAPHIE APRÈS.  
C'EST L'INVERSE D'UNE GESTION RESPONSABLE DES EMPLOIS !**

### **À QUOI SERT VRAIMENT CETTE CARTOGRAPHIE ?**

**Ce qu'elle permettra à la DG** : Identifier les postes à supprimer ou à « redéployer » ; justifier les départs et mobilités contraintes par un habillage technico-RH ; piloter les gains de productivité exigés par le plan d'efficience. La GEPP devient un outil de pilotage RH plutôt qu'un projet humain.

**Ce qu'elle ne donnera pas aux agents** : Aucun droit à la mobilité garanti. Aucune transparence sur les critères d'évolution. Aucune protection face aux décisions unilatérales de la direction. Aucun recours en cas de désaccord.

**Un guide ou un observatoire ne sera jamais un droit.** L'accord GEPP confond la gestion des ressources humaines par la direction avec des droits collectifs des agents. Ce n'est pas la même chose. Ce n'est pas acceptable.

**La cartographie doit servir les personnels, pas les suppressions de postes.**

**REFERENDUM GEPP, ENSEMBLE, VOTONS NON !**

**DU JEUDI 12 MARS 2026 A 13H30 AU JEUDI 19 MARS 2026 A 13H30**