



## DÉCLARATION PRÉALABLE

Le dossier intitulé « Perspectives RH 2013 », présenté par le ministère à l'ensemble des organisations syndicales, est le bras armé de la RGPP et va même au-delà !

Ainsi,

**ce sont près de 10 000 agents du MEDDTL qui seront redéployés (soit 1 sur 6),  
et près de 3500 postes qui seront supprimés.**

Pour la zone de gouvernance de la région Centre, ce ne sont pas moins de **150 postes supprimés**. Ce qui se décline par une diminution des ETP des DDT entre 10 et 15 %, les réduisant ainsi à peau de chagrin !

**Tous les agents, de catégories C, B et A sont concernés.**

Nous disons **NON** à cette suppression de postes, qui induira notamment des mobilités forcées, une appropriation de nouveaux métiers dans des délais très courts et des risques de déclassement (restriction des choix des postes, dévalorisation du parcours professionnel ...).

Nous disons **NON** aux conséquences humaines de la RGPP et DENONCONS encore une fois la manière dont ces objectifs sont mis en œuvre !

### **PRH 2013 = outil de mise en œuvre ?**

Mais sa conception même souligne l'absence de concertation dont fait preuve l'administration :

- absence de pluralité des sources et des contributeurs au document ;
- les contributeurs sont les porteurs des réformes ! Quelle objectivité ?
- une seule finalisation : la rationalisation des coûts !

## **PRH 2013 = outil comptable, dénué des aspects sociaux et humains**

Mais où sont les réflexions stratégiques sur les métiers, sur les impacts professionnels, sur la communication ?

Mais où est l'évaluation des impacts professionnels et personnels ?

Mais où sont les mesures d'accompagnement ? Où sont les plans de formation ? Où est la GPEEC ?

Où sont les moyens pour mettre en œuvre les missions qui sont pourtant prioritaires des DDT ? de la DREAL ? du CIFP-RH ?

Rappelons, à juste titre, les obligations de l'employeur spécifiées notamment dans l'article L4121-1 du code du travail :

*« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »*

**Encore une fois, la réduction prime sur la réflexion.  
Nous ne sommes pas des ETP !**