



CAPL DE LISTE D'APTITUDE DU 5 NOVEMBRE 2019 de C en B et B en A

Le choix de la liste d'aptitude, nous le rappelons est de la seule responsabilité de l'administration malgré le fait que celle-ci essaie de nous associer à l'exercice.

Le président rappelle que les chefs de service doivent porter une attention particulière à la rédaction des appréciations et confirme ainsi que c'est bien de leur ressort de faire aboutir tel ou tel dossier, et non pas de celui des OS.

Précisions que, en tant que représentants du personnel élus CGT, nos orientations issues du dernier congrès nous conduisent à réitérer les positions passées : à savoir nous n'avons pas la légitimité pour décider que tel ou tel agent est apte à passer au grade supérieur.

LISTE APTITUDE de C en B :

- 23 dossiers présentés, en diminution par rapport à N-1
- potentialité, 3 dossiers.

Seulement deux dossiers sont positionnés en excellent, il manque donc un dossier à placer en excellent pour utiliser le potentiel donné par l'administration.

A l'issue de la CAPL 4 dossiers ont été placés en excellent, voir ULYSSE POUR 3 PLACES.

Rappelons que c'est la CAP Nationale qui se prononcera en 2020.

Le directeur a longuement insisté sur les conditions d'accès au grade supérieur en disant : « la sélection n'est pas faite n'importe comment, il faut des critères, il faut s'assurer de l'aptitude ». Il a aussi précisé que les promotions obéissent aux contraintes budgétaires ce que nous n'avions pas manqué de lui faire remarquer dans notre liminaire.

LISTE D'APTITUDE de B en A :

- 32 dossiers présentés
- potentialité 1 dossier

Un seul dossier était positionné en excellent pour cette année.

A l'issue de la CAP un deuxième dossier est positionné en excellent pour l'avenir.

Rappelons que c'est la CAP Nationale qui se prononcera en 2020.

Mme Cazenave, du Pôle Ressource, a précisé que les agents portés sur la liste pouvaient à tout moment demander une entrevue pour faire le point sur leur dossier et le devenir de leur candidature. Monsieur SISCO rappelle qu'il est attaché à la promotion sociale et qu'il faut passer les concours, ceci est primordial pour que le dossier soit regardé avec attention !!!!!

En questions diverses : Nous avons souhaité évoquer en questions diverses, la mise en place de la trésorerie hospitalière départementale suite aux interrogations des collègues de la trésorerie de RIOM.

En effet ce service devant être mis en place au 01 septembre 2020, les agents se questionnent sur

leur devenir : suivre ou pas la mission et quelles sont leurs garanties et priorités...

Monsieur SISCO a semblé étonné de notre question et a de nouveau dit que la DG n'a pas validé son projet !!!!! et ne peut donner à ce stade le nombre de transfert d'emplois à la trésorerie hospitalière départementale.

Déclaration liminaires des élus CGT :

Monsieur le Président,

Cette CAPL s'ouvre dans un climat particulièrement tendu à la DGIP, en cause la loi sur la Réforme de la Fonction Publique, les orientations stratégiques et leur déclinaison au niveau départemental.

L'objectif des pouvoirs publics est simple : externaliser, privatiser et abandonner des missions, supprimer des emplois, réduire les implantations, limiter l'accueil du public aux contacts dématérialisés, abattre le statut.

Dans les faits c'est le démantèlement de notre administration qui est en marche.

Personne n'est dupe, ni les agents, ni les organisations syndicales, ni les élus. Les citoyens quant à eux voient les services publics désertés les campagnes et se sentent isolés, oubliés, déclassés malgré les grands débats et belles promesses.

Les exemples ne manquent pas de « maisons de service au public » qui ne rendent pas, faute de moyens, le service vendu par l'État.

État qui se désengage au lieu d'être au service de la population .

C'est ce que nous avons aussi constaté en allant à la rencontre des élus qui militent pour garder des vrais services publics et non des ersatz dont ils savent qu'ils ne seront pas pérennes...

Tout faire sans moyen budgétaire, tout défaire sans dialogue social, sans concertation.

Le malaise est grand, les enjeux sont énormes, les garanties pour les agents sont mises à mal.

Que répondre aux collègues de la trésorerie de Riom quand ils nous questionnent sur leur avenir professionnel sur ce site alors que leur chef de service leur annonce la création de la trésorerie hospitalière départementale ?

Sur ce site, 2 ETP sont concernés mais 4 agents font chacun une partie du travail.

Cette annonce génère de l'inquiétude, de l'anxiété et des questions sans réponses à ce jour et ce 1 mois et demi avant l'ouverture du mouvement national de mutation.

Qu'êtes vous en mesure de nous dire ce jour concrètement ?

Quel est le rapport avec cette CAPL ?

Avec 3 potentialités de C en B et 1 de B en A les agents se sentent eux aussi oubliés, ils constatent que leurs efforts ne sont pas reconnus et qu'ils sont les sacrifiés sur l'autel des économies budgétaires.

Car il s'agit bien d'économies, de restrictions dans les promotions, de négation de leur investissement et de leurs efforts d'adaptation, dont on parle et dont ils font les frais. Rajoutons à cet inventaire à la Prévert, le blocage du point d'indice depuis tant d'années !!

Rappelons que pour la CGT tous les candidats remplissant les conditions statutaires peuvent prétendre à la promotion par liste d'aptitude.

C'est pourquoi pour toutes ces raisons, la CGT Finances publiques 63 ne participera pas aux votes, laissant seule l'administration responsable de ses choix.

