

## COMPTE RENDU CAPL DES 9 ET 11 JUILLET 2019

### MOUVEMENT LOCAL A, B C

*Alors que le mouvement national était connu fin mai, la CGT déplore que la sortie du mouvement soit si tardive ne laissant aux agents que peu de temps pour réagir.*

*La CGT fait remarquer que ce retard est surtout dû aux discussions entre les responsables des divisions et la RH.*

Les organisations syndicales condamnent unanimement le projet de « géographie revisitée » et les conséquences à venir pour les agents.

Réponses et commentaires de la Présidente après la lecture des déclarations liminaires :  
(la déclaration liminaire est commune aux trois CAPL)

La direction locale reconnaît pour sa part, que cela est dû à de longues concertations avec les directeurs des divisions locales, elle s'engage à l'avenir à transmettre un projet de mouvement plus tôt, quitte à limiter les échanges avec les directeurs des divisions locales.

La direction a fait plus attention aux situations individuelles, c'est pourquoi le mouvement a pris plus de temps que prévu.

Concernant le nouveau réseau de proximité, la présidente insiste sur la nouvelle démarche ouverte et concertée, puisque chaque agent et chaque OS peuvent faire remonter leurs remarques.

Elle rappelle l'objectif de la réforme qui est de donner plus de lisibilité aux agents avec un plan pluriannuel et précise qu'un accompagnement individuel des agents sera assuré.

Elle promet que cette réforme permettra plus de proximité, en élargissant les modalités d'accès pour l'usager sur le département (accueil sur rdv, internet, téléphone...). Le « contact physique » n'est pas abandonné !!!

Les nouveaux services de gestion comptable n'ont pas vocation à être des « usines », mais à créer davantage de pérennité et de permanence au bénéfice des collectivités locales.

Les nouveaux conseillers territoriaux accorderont davantage de temps et de conseil aux collectivités locales.

Le responsable RH précise que l'établissement d'un mouvement est un exercice ardu, car il faut concilier l'intérêt de service tout en intégrant la dimension personnelle des agents.

#### CAPL A :

Aucune modification n'a été enregistrée entre le projet et le mouvement définitif. si ce n'est la date de début d'affectation qui est arrêtée au 1er septembre 2019 pour l'ensemble des inspecteurs alors qu'il était initialement prévu que 3 d'entre eux prennent leur nouvelle mission au 1er janvier 2020."

En 2019, le pourcentage des demandes ayant obtenu satisfaction :

au 1<sup>er</sup> vœu est d'environ 60 %.

au 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> vœux est de 77 %

*Si la Direction se réjouit de ces taux, nous déplorons néanmoins la diminution du nombre d'arrivées d'inspecteurs dans le département qui se traduit par 5,4 vacances après le mouvement local d'affectation.*

#### CAPL B :

En 2019, le pourcentage des demandes ayant obtenu satisfaction :

au 1<sup>er</sup> vœu est d'environ 60 %.

au 1<sup>er</sup> 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> vœux est de 70 %

au 1<sup>er</sup> 2<sup>e</sup> vœux est de 60 %.

Même si la direction locale nous explique avoir fait pour le mieux lors de l'élaboration du mouvement, nous constatons une nouvelle fois, le manque de personnel récurrent dans la majorité des services du département (- 37,5 agents B sur le département).

*Lors de cette CAPL, nous avons obtenu le changement d'affectation au 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'un agent qui souhaitait muter sur le CFP de Dieppe Municipale. Au projet initial, la direction considérait qu'il n'y avait pas de possibilité.*

*Malgré notre intervention les agents au PCE de Dieppe qui souhaitaient quitter le service ont été maintenus (nécessité de service).*

*Nous avons alerté la direction sur la situation problématique du SIE de Dieppe suite à l'affectation d'un seul agent pour 3 postes vacants.*

*Nous sommes aussi intervenus sur la situation du CFP de Mesnil-Esnard (-2B). La direction nous a répondu que ce service n'était pas le plus mal loti dans le département (+2C).*

### CAPL C :

Au début de la séance, certaines OS sauf la CGT ont souhaité remercier les personnels de la RH. Suite à une certaine insistance de la direction, nous avons répondu que nous n'attendions pas les instances pour le faire.

En 2019, le pourcentage des demandes ayant obtenu satisfaction :

au 1<sup>er</sup> 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> vœux est de 69 %

au 1<sup>er</sup> 2<sup>e</sup> vœux est de 61 %

au 1<sup>er</sup> vœu est de 56 %.

Sur les autres années le pourcentage se situait entre 55 et 65 %.

*Nous sommes intervenus sur la situation du SIP de Dieppe. Le tableau des emplois fait apparaître un solde égal à zéro (pas de vacances d'emploi). Cependant, cette situation est erronée car un agent du SIP est détaché au SIE. Nous avons demandé une attention particulière pour ce service dans le cadre du mouvement complémentaire (s'il y en a un).*

Nous avons appris lors de la CAPL qu'un agent initialement affecté au SIP Rouen Ouest obtenait finalement le CSBO (son 1<sup>er</sup> vœu) après un entretien et l'accord du chef de service du SIP. Pour info , le SIP affiche une vacance de 2,5 agents. *Nous avons donc proposé qu'un agent domicilié sur Rouen et affecté sur Elbeuf puisse intégrer le SIP Rouen Ouest. La direction qui se dit très attentive à la situation d'Elbeuf a refusé notre proposition pour nécessité de service.*

Même si la direction locale nous explique avoir fait pour le mieux lors de l'élaboration du mouvement, le constat est sans appel (-18,6 agents C sur le département).

***La CGT a voté contre les mouvements de mutation car trop peu d'agents ont obtenu satisfaction malgré les nombreuses vacances d'emplois. Nous gérons un mouvement de crise et de pénurie. La nécessité de service reste le principal argument opposé aux organisations syndicales pour justifier certaines affectations.***

Rouen, le 11 juillet 2019  
les élus en CAPL