



CAPN du 30 octobre 2019 Mutations catégorie C

## Clap de fin pour les CAPN

Monsieur le Président,

Nous voilà réunis pour la dernière CAPN mutations de l'histoire de notre administration. Comme à notre habitude, nous avons préparé minutieusement tous les dossiers, nous avons abordé avec nos collègues de RH3 les cas particuliers, et trouvé pour chacun une réponse humaine.

Après le 01/01/2020, comment allons-nous faire notre travail d'élus, afin de garantir l'équité pour tous ?

À l'issue du groupe de travail relatif aux lignes directrices de gestion la suite n'augure rien de bon pour nous tous : généralisation des postes à profil, limitation de durée sur les postes, sanctions effectives en cas de refus de mutation, alors même que la période de radiation, qui était une période de réflexion, aura disparue...

La grande absente de ce texte est la considération de l'individu en tant que tel. On sait déjà que ces politiques de management dans de grandes entreprises se sont soldées par des drames.

Et tout cela sur fond de rapport Gardette qui va entraîner des restructurations sans précédent dans notre administration. C'est une véritable remise en cause de notre avenir professionnel et personnel.

Vous allez nous dire, sûrement, qu'il faut vous faire confiance, mais comment peut-on vous croire lorsqu'on voit ce que la Directrice Générale a fait de l'accord de fin de conflit ? Le 24 octobre, la sous-directrice de RH1 a envoyé un message à toutes les organisations syndicales pour dire qu'elle suspendait les engagements de procédures disciplinaires à l'encontre de nos collègues de Besançon. Mais, Monsieur le Président, **nous savons tous que suspendre n'est pas annuler.**

Dans la même ligne, les dirigeants de RH1 ont une conception originale du dialogue social car par votre intermédiaire, ils nous proposent un nouveau règlement intérieur.

Il a fallu jouer au jeu des 7 erreurs pour déceler les modifications et au final c'est le dernier paragraphe de l'article 9 qui a été supprimé.

Mais que dit réellement le décret 82-451 du 28 mai 1982, modifié par le décret 2011-183 du 15 février 2011 ? **Et bien rien...**

Le décret prévoit le cas d'une incapacité définitive à siéger pour le titulaire ou le suppléant, mais rien sur l'indisponibilité passagère dans une instance paritaire.

Alors, pourquoi vouloir à tout prix limiter la représentativité syndicale, si ce n'est pour la restreindre ?

Les temps à venir vont être difficiles et bien loin du dialogue social qui régnait dans votre instance.

**Merci à vous, à toute votre équipe, pour nous avoir permis d'honorer notre mandat d'élus dans les meilleures conditions possibles, le respect et la bienveillance.**

*♪♪♪ Voilà, c'est fini. On a tant ressassé les mêmes théories. On a tellement tiré chacun de notre côté. Que voilà c'est fini...♪♪♪*

les élus du personnel du SNAD-CGT