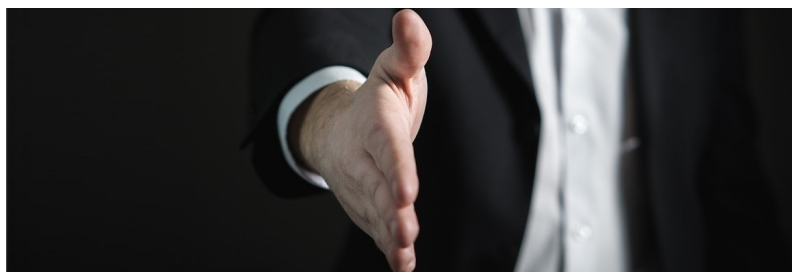




Recrutements sur entretien : des choix contestables !



Introduction



Présidence

Cette CAPC était présidée par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, assistée de M. LOPES, chef du bureau A/2.

À noter que M. DECANter, qui remplacera prochainement M. LOPES en tant que chef de A/2 était présent.



Point de situation PPCR

À la demande d'une organisation syndicale, M^{me} DEBAUX a été interrogée sur le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). Celle-ci a répondu que personne « n'y comprend plus rien », qu'il est « compliqué de communiquer "sur le sujet", l'actuelle mise en œuvre reposant sur le principe "faire, défaire refaire" » (avant le PPCR + reclassement au 1^{er} trimestre 1998), mais que la DG communiquera très prochainement pour clarifier les choses. Comprenez qui pourra.



I. Approbation de procès-verbaux (PV)

Les PV des CAPC du 1^{er} décembre 2017, 2 mars 2017 et 5 mai 2017 ont été approuvés à l'unanimité.



II. Information concernant un agent

Un IR3 expert exerçant les fonctions d'adjoint au chef du pôle Développement du CID depuis 2012 a été régularisé sur ce poste de chef de service.



III. Mise en compétition d'emplois d'IR2 et d'IR3

1°) Statistiques

a) Postes offerts

Dans le cadre de l'enquête A2 du 12/09/2017, 43 postes étaient proposés :

- 9 postes de chef de bureau de douane,
- 6 postes d'adjoint à un chef de bureau de douane,
- 1 poste de chef de service viticulture,
- 2 postes de responsable de service à la DI Paris (Boissy-S^t-Léger),
- 9 postes dans un Service à Compétence nationale (SCN),
- 1 poste à Paris Spécial
- 1 poste d'adjoint au pôle PPCI de la DI des Hauts-de-France,
- 1 poste de chef d'unité patrouilleur DFP3,
- 4 postes de CSDS,
- 1 poste de chef de pôle Investigations au SNDJ,
- 1 poste de SG,
- 1 poste de chef de pôle au SGC.

b) Candidats : 76 agents ont postulé à cette enquête : 30 IR2 et 46 IR3.

c) Postes non demandés

- les postes de chef du bureau de douane de Saint-Avold et Chalon-sur-Saône,
- le poste d'adjoint au chef du bureau de douane de Nancy,
- le poste de responsable du service « *Fiscalité énergétique et environnementale...* » au sein de la DI de Paris,
- le poste de chef de projet pédagogique « Contentieux » à l'ENDT Tourcoing,
- le poste de chef de projet pédagogique « E-formation » à l'ENDT Tourcoing,
- le poste de chef de projet pédagogique « LCF et Contrôles » à l'ENDT Tourcoing,
- les postes de CSDS à Porta, Calais, Orly et Thionville.

d) Attribution

27 postes ont été pourvus (13 IR2 et 14 IR3).

5 postes pour lesquels des candidatures existaient n'ont pas été pourvus :

- chef de bureau à Pointe-à-Pitre,
- chef de bureau à Brive,
- adjoint au chef divisionnaire Lorraine Nord,
- chef de la cellule « Performance » à la DNSCE,
- chef de projet pédagogique « Fonctions support » à la DNRFP.



2°) Commentaires

Depuis l'obligation faite aux candidats de contacter la hiérarchie d'arrivée pour tous les postes à profil, aux sujets desquels nous aimerions connaître les bases légales fondant leur existence, nous dénonçons régulièrement le fait que l'avis de cette hiérarchie prévaut largement :

- sur le dossier de l'agent et,
- sur l'avis de la hiérarchie de départ, qui, pourtant, connaît nécessairement mieux l'agent que celle d'arrivée.

Nous avons été largement confortés dans notre analyse lors de cette CAPC, lorsque plusieurs avis des hiérarchies d'arrivée étaient en totale contradiction les uns avec les autres, quand un même agent avait postulé sur deux postes ou plus, montrant à quel point, la « nouvelle procédure » peut conduire l'administration à se prendre les pieds... dans le tapis !

On constate que c'est très souvent sur les aptitudes managériales de l'agent que la hiérarchie d'arrivée se repose pour soutenir ou, au contraire, écarter une candidature.

Or, comment la hiérarchie d'arrivée peut-elle se prononcer sur un tel critère, alors même qu'elle ne dispose pas du dossier de l'agent ?

Cela prouve, de notre point de vue, la subjectivité absolue des choix effectués par l'administration, lorsqu'un avis « efface » les années de travail retracées dans le dossier de l'agent, qui reste pour nous, le seul élément sur lequel devrait se baser l'administration, car le seul permettant un minimum d'objectivité, dans la mesure où de nombreux évaluateurs se succèdent.

Cela pose en outre un vrai problème de droit. Cette procédure qui n'est prévue par aucun texte, invite les directeurs d'arrivée non convoqués à la CAP, à s'inviter aux débats, à peser sur ceux-ci, voire à emporter le morceau ce qui ne peut que rendre juridiquement fragile cette nouvelle manière de faire. Il ne semble pas que les représentants de l'administration aient pris la mesure ce risque.

À noter que nous avons fermement dénoncé le cas d'un directeur qui se permet, dans ces fiches d'entretien (tout comme dans les fiches de transmission), des jugements à l'emporte-pièce, voire carrément diffamatoires, et qui est un habitué de ce type de comportement.

Nous avons fait observer à la sous-direction A que les aptitudes managériales ne doivent pas concerner uniquement les cadres intermédiaires, mais que la haute hiérarchie doit être exemplaire en la matière.



3°) Vote : SOLIDAIRES a voté « Pour » lorsque l'administration a retenu le candidat classé en premier au tableau, Contre dans les autres situations.



SOLIDAIRES Douanes était représenté par Philippe Reynaud (titulaire) et Jacques Cheminet (suppléant). Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.