CAPC n°3 (IR)

du mercredi 28 mars 2018

Mise en compétition d'emplois IR1

Carrière | ***Compte-rendu***

Le travail « en aveugle » de la DG !

Introduction *(présents)*

a) « Haute » administration : cette CAPC était présidée par Mme DEBAUX, sous-directrice A, assistée de M. Pascal DECANTER, chef du bureau A/2 (depuis le 1er janvier 2018) et de leurs collaborateurs.

b) Représentants du personnel : les 3 syndicats représentatifs siégeaient (CFDT, SOLIDAIRES et USD-FO).

L'ordre du jour se limitait à la seule mise en compétition d'emplois IR1.

I – Mise en compétition d'emplois d'IR1

A) Préalable : *un nombre de promus inconnu…*

La question

Mme DEBAUX a été interrogée par l'USD-FO sur les ratio promus-promouvables : sont-ils connus de la sous-direction A.

La réponse

La réponse a été plutôt inquiétante : Mme DEBAUX a, en effet, avoué n'avoir aucune indication de quelque nature que ce soit, malgré de très nombreuses relances. Il semble que le Ministre Darmanin veuille jouer le parfait petit élève, en montrant l'exemple de la rigueur aux autres Ministères.

Mme DEBAUX est donc plutôt pessimiste et penche pour des ratios en baisse, et elle a évoqué, en particulier, la catégorie C qui devrait être la plus touchée (tout ceci, indépendamment de la scandaleuse suppression pure et simple du Plan Ministériel de Qualification, qui va déjà diminuer drastiquement le nombre de postes ouverts dans le cadre des LA).

B) Statistiques

1°) Postes proposés

Du fait de l'absence de ce ratio, l'administration travaille en quelque sorte « en aveugle » lorsque l'enquête A2 n°206 du 28/02/2018 propose 28 postes (elle en avait proposé 34 à la même CAP de l'an dernier) **:**

- 2 postes de chargés de mission
- 2 postes de chef de pôle fonctionnel dans une RR,
- 5 postes de chef de SRE,
- 4 postes de SG,
- 7 postes de chef de bureau,
- 2 postes d'adjoint à un chef divisionnaire,
- 1 poste de chef de service Viti/CI,
- 4 postes de CSDS,
- 1 poste d'adjoint de chef de pôle PLI.

% B) Statistiques *(suite)*

2°) Candidatures

60 agents ont postulé à cette enquête : 1 IP1, 12 IR1, 47 IR2.

3°) Postes non demandés

Aucune candidature n'a été émise pour le poste de CSDS de Dieppe BSE, ni pour celui de chef de bureau de Nouméa Port.
Sur ce dernier poste, nous avons interpellé l'administration pour qu'elle nous donne son sentiment sur l'absence de candidat sur un poste de cette nature, traditionnellement attractif.
Sans réponse de sa part, nous avons donné notre opinion, selon laquelle l'attitude de la hiérarchie locale est en cause. Nous avons indiqué que l'exemplarité qui est régulièrement exigée des cadres intermédiaires doit s'appliquer à l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

3°) Postes non attribués

La « haute » dministration n'a pas fait de proposition pour 4 postes :

- dans 3 cas (CSDS Fa'a Aéroport, Adjoint au chef de pôle PLI à Paris, Chef du SRE de Nancy), 1 seul candidat postulait, mais ne remplissait pas certains critères ou avait bénéficié d'un meilleur choix ;
- dans le 4ème (chef pôle RR Reims), il y avait 3 candidats, l'un d'eux ne remplissait pas le critère des 2 ans sur son poste actuel, un autre avait bénéficié d'un meilleur choix et l'administration a écarté le dernier candidat au motif qu'il n'avait pas le profil attendu et ne pouvait être opérationnel immédiatement.

4°) Postes attribués

Les 22 postes restants ont été attribués à 7 IR1 et 15 IR2. Ces derniers ont donc bénéficié d'une promotion.

C) Résultats

1°) Commentaires

Pour le reste, les débats ont permis d'éclaircir une question pendante sur laquelle l'administration était très peu claire depuis le passage de M. BLANC à la tête de la sous direction A. **Auparavant**, il était possible de bénéficier d'une promotion, juste après avoir été affecté sur un poste à responsabilité. C'est ainsi, par exemple, qu'un IR2 affecté sur un poste de chef de service pouvait se voir promu IR1 à la CAPC suivante, alors qu'il venait tout juste de rejoindre son poste.
M. BLANC avait dénoncé ce procédé, estimant qu'un agent qui demandait une affectation de chef de service se devait d'y rester un « *certain temps* » avant de pouvoir postuler pour une promotion, car cela désorganisait les services. **L'argument est effectivement recevable**, sauf que le « *certain temps* » n'était pas du tout défini et à géométrie variable. Mme DEBAUX a donc précisé qu'il fallait rester au moins 1 an et que toute demande effectuée entre 1 et 2 ans ferait l'objet d'un examen au cas par cas (après 2 ans, pas de problème).
Pour le reste, il nous a semblé qu'il y avait globalement moins de choix arbitraires qu'à l'accoutumée, ce dont nous ne pouvons que nous satisfaire, même si certains commentaires de directeurs restent totalement inacceptables, car en totale contradiction avec la carrière des agents, ce que nous avons fermement dénoncé, notamment dans une situation où l'injustice était particulièrement criante.

2°) Vote

SOLIDAIRES ne ne disposant pas de siège en d'IR1, ne participe pas au vote pour ce grade. En ce qui concerne les IR2, SOLIDAIRES a voté :
→ Contre dans 3 cas où l'Administration n'a pas retenu le candidat le mieux placé.
→Pour dans 12 cas.
L'un des votes « Pour » l'a été, alors que l'Administration avait retenu le candidat classé en 5ème position, mais, pour différentes raisons, nous avons estimé qu'il était cohérent d'écarter les 4 candidats classés devant.
Enfin, dans une situation, l'administration a accepté de modifier son choix initial.

En résumé

Cette CAPC a montré qu'il y a du souci à se faire pour les promotions en 2018, notamment pour la catégorie C. Elle a également permis de clarifier une règle de gestion plutôt obscure. Enfin, certains commentaires de la hiérarchie restent inacceptables.

SOLIDAIRES était représenté par Philippe REYNAUD (titulaire) et Gaële PERON (experte). Pour plus de précisions, les contacter.