



L'humaniste de Nouméa, vedette internationale de la CAPC recours

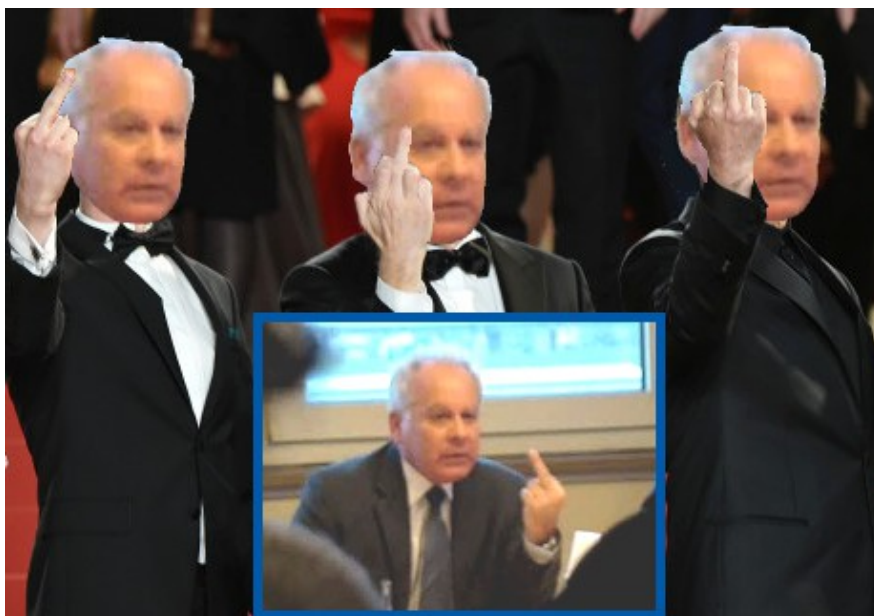


Image réalisée avec montage.

Toute référence au doigté de ce personnage, lors de sa présidence du Comité Technique de la DI Rouen, le 19/01/2012, n'est malheureusement pas du cinéma.¹

Introduction

A) Présents

Présidence : cette CAPC était présidée :

- par M^{me} DEBAUX, sous-directrice A, le 30 mai au matin
- M. DECANter, chef du bureau A/2 le 30 après-midi et le 31 mai.

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

SOLIDAIRES disposant d'un siège en IR2, a siégé uniquement pour les grades d'IR2 et d'IR3, en compagnie de la seule USD-FO en IR2, de l'USD-FO et de la CFDT en IR3.

B) Préalable

1°) Déclaration

Au début de la CAPC qui se tient en formation plénière, comportant les représentants des différents grades, SOLIDAIRES a lu la déclaration préalable jointe (voir pages 3-4).

2°) Réponse de la « haute » administration

M^{me} DEBAUX n'a fait aucun commentaire. Elle a rappelé les règles de gestion qui s'appliquent à cette CAPC, pour gérer la pénurie de mois

- priorité aux agents n'ayant obtenu aucune réduction ;
- pas de prime aux recours (agent ayant bénéficié d'une accélération lors d'une CAPC précédente) ;
- pas de réduction lors de la première année dans le grade (1 exception a été faite en IR2 sur un dossier particulièrement excellent).

Madame DEBAUX a ajouté que ces critères pouvaient cependant être assouplis pour les agents en échelon terminal.

Ensuite, la CAPC s'est poursuivie grade par grade, les représentants SOLIDAIRES n'ont donc siégé qu'à partir du milieu de l'après-midi du 30 mai.

¹ Cf notre courrier du 16/02/2012 adressé au DG et notre communiqué du 20/02/2012 : <http://www.solidaires-douanes.org/deontologie-hauts-fonctionnaires>



Examen des recours en évaluation 2017 (45 dossiers)



A) Présentation générale

Cette CAPC est particulière, dans la mesure où elle examine les recours d'une grande partie du cadre supérieur, du grade de Directeur des Services Douaniers de 1^{ère} classe (DSD1) jusqu'à celui d'Inspecteur Régional de 3^{ème} classe (IR3). En effet, l'enveloppe de réduction de cadencement à répartir est commune à l'ensemble de ces 7 grades.

1°) Les recours

Ces 45 recours se répartissaient comme suit :

- **DSD1** : 0 recours ; **DSD2** : 2 recours ;
- **IP1** : 1 recours ; **IP2** : 1 recours ;
- **IR1** : 7 recours ;
- **IR2** : 21 recours (2 concernaient exclusivement la phraséologie, 1 autre portait à la fois sur la phraséologie et le cadencement, et 2 autres étaient en échelon terminal) ;
- **IR3** : 13 recours (2 concernaient exclusivement la phraséologie, 2 autres portaient à la fois sur la phraséologie et le cadencement dont 1 était en échelon terminal).

2°) Mois disponibles

Cette année, pour 45 recours, 13 mois étaient disponibles :

- 12 au titre de l'année examinée,
- 1 mois en réserve de l'an passé).

Au moment de l'examen des recours des IR2-IR3 le 30 après-midi, M. DECANter qui présidait la CAPC a indiqué qu'il restait 10 mois à attribuer aux IR2 et IR3, 3 ayant été octroyés aux grades supérieurs.



B) Résultats

1°) IR2 (21 recours)

- Pour les deux **recours portant sur les appréciations**, l'administration a plus ou moins accepté les modifications proposées (Abstention et Vote Contre de SOLIDAIRES).
- Quant au **recours à double titre** : il a obtenu satisfaction pour les appréciations (Vote Pour de SOLIDAIRES) et a essuyé un refus de modifier le cadencement (Vote Contre de SOLIDAIRES).
- 1 mois a été attribué à l'un des recours en **échelon terminal** (Vote Pour de SOLIDAIRES),
- **Pour le reste** (16 recours sur le cadencement), 5 mois ont été attribués aux IR2. SOLIDAIRES a voté Pour lorsque la « haute » administration a accordé 1 mois, Contre dans le cas contraire.

2°) IR3 (13 recours)

- Aucun mois n'a été attribué au **recours en échelon terminal**, ni à l'autre recours à **double titre** (Vote Contre de SOLIDAIRES),
- Mais pour les deux **recours portant sur les appréciations**, la « haute » administration a accepté les modifications proposées (Vote Pour de SOLIDAIRES).
- **Pour le reste** (9 recours), 5 mois ont été attribués aux IR3. SOLIDAIRES a voté Pour lorsque la « haute » administration a accordé 1 mois, Contre dans le cas contraire.



C) Notre analyse juridique

Sur les 34 recours IR2-IR3, 3 d'entre eux étaient particulièrement emblématiques de certaines dérives de l'administration. Pour chacun d'eux, nous nous sommes longuement battus avec la « haute » administration pour défendre les agents, parfois en grande souffrance.

1°) Malfaisance d'un cadre supérieur

À tout seigneur, tout honneur... ou plutôt tout déshonneur qui doit profiter aussi à l'administration qui ne ressort pas grandie de l'examen d'un recours. Le recours ayant fait l'objet de notre déclaration préalable a donné lieu à de très longs débats.

a) Les questions

Comment occulter les problèmes en tout genre affectant gravement la mise en œuvre du décret n°2010-888 du 28/07/2010 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État ?

Comment passer en pertes et profits les très graves irrégularités affectant la procédure et l'évaluation d'un collègue, toujours très bien noté qui, à la faveur d'une mutation ultramarine, rencontre un expert en malfaisance en tous genres, touché par la « grâce de nuire » pourtant incriminée par le code pénal (article 222-33-2 : voir au dos) ?

b) Nos éléments de réponse

Comment ? Simplement par le mensonge et la réduction des problèmes juridiques à un seul d'entre eux, ce qui rend bien service lorsque l'on souhaite fuir ses responsabilités, domaine où la « haute » administration est depuis longtemps passée maître. Ce directeur, ancien DI, grand artisan de la destruction de la carrière et de la vie privée de nombre de ses collaborateurs s'est cru autorisé à procéder lui-même à l'entretien professionnel en lieu et place du chef hiérarchique direct.

Il faut préciser qu'ayant mis le Chef de Pôle d'Orientation des Contrôles (POC) sur le flanc (il est facile de deviner comment et pourquoi celui-ci a sollicité sa mutation), il a considéré pouvoir endosser le rôle de l'évaluateur direct et celui d'autorité hiérarchique.

Or, et contrairement aux affirmations mensongères de M. le Chef du bureau A2, les rôles sont bien partagés et ne sauraient de ce fait se rassembler en une seule et même personne, quand bien même l'on aurait assuré momentanément l'intérim de Chef de POC.

Harcèlement :

l'art. 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende².

c) La jurisprudence, la réglementation

La jurisprudence du Conseil d'État en la matière est sans ambiguïté et il serait surprenant qu'A2 en ignore les attendus, quoique (*exemples détaillés ci-contre*) !

En pareille situation, la note de campagne de l'administration déclinant intelligemment l'article 4 du décret de 2010 prévoit l'obligation de solliciter auprès de l'ancien responsable hiérarchique direct l'établissement d'un APE (Avis Préalable à l'Entretien professionnel).

Inutile de préciser que ce n'est pas à l'initiative de M. le Chef d'A2 que ce rappel « réglementaire » a été effectué... SOLIDAIRES veillait, comme souvent.

Distinction évaluateur / autorité hiérarchique : la jurisprudence du Conseil d'État

Exemples : C.E. 06-12-2006 n° 287453 et n° 288158³ : saisi de l'application du décret du 29/04/2002 identique au décret du 28/07/2010, le Conseil d'État a annulé pour illégalité l'évaluation réalisée par l'autorité hiérarchique en lieu et place du chef de service direct.

d) Le point de vue initial du président et la réalité

M. le Chef d'A2 a cantonné les problèmes de droit à des remises tardives de Compte Rendu d'Évaluation Professionnel (CREP) à l'évalué. La réalité est beaucoup plus consternante. L'évaluation a eu lieu dans un climat diffamatoire, attentatoire à l'honneur de l'évalué, se rapportant à des faits fallacieux et dont la teneur se retrouve dans les appréciations.

Le CREP, (en fait deux CREP, du jamais vu dans toute l'histoire de la notation), ne fut communiqué à notre collègue que sur son insistance, à des dates non certaines, puisque celles mentionnées dans les CREP sont fausses pour partie et contradictoires !

Les différents recours n'ont par ailleurs pu être exercés avec un minimum de sérénité et c'est bien miraculeux s'ils ont pu avoir lieu.

Le 2^{ème} CREP a même rajouté des mentions absentes du 1^{er}, à la case réservée à l'Autorité Hiérarchique... Bonjour les droits de la défense...

Il va de soi, tant pour le noté que pour l'homme à la double casquette, qu'il fut difficile de savoir s'il s'agissait du recours gracieux ou du recours hiérarchique et à partir de quelle date les délais de recours courraient.

Que ces recours n'aient prospéré qu'à la marge relève de l'évidence...

e) Décision

Certes, la « haute » administration a fait majoritairement droit aux demandes du requérant, en se référant ... au 1^{er} CREP. Elle craignait certainement que les facultés de droit ne s'emparent de ce cas d'école si prisé par les épreuves écrites d'évaluation ... des étudiants si la justice administrative avait été saisie, ou que le jugement d'annulation pour incompétence *ratione materiae* ne fasse le bonheur des chroniqueurs des revues juridiques spécialisées auxquels la division A est très certainement abonnée, et dont elle devrait plus souvent tirer les enseignements puis les divulguer aux notateurs malfaisants.

2°) Nombre d'évaluateurs : 2 (et pas 3!)

Un autre point de droit a concerné les appréciations phraséologiques portées sur le CREP par un 3^{ème} intervenant à la case intermédiaire réservée au chef divisionnaire.

Or, l'article 4 du décret précité n'autorise que 2 personnes à porter des appréciations phraséologiques dont l'autorité hiérarchique pour laquelle cela reste, toutefois, une faculté.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000026268205>

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000008251696>

a) Notre conseil

Plutôt que faire *modifier* la phraséologie du divisionnaire, selon nous étranger à l'élaboration du CREP (acte administratif unilatéral créateur de droits dont celui d'exercer un recours pour excès de pouvoir auprès de la juridiction administrative), il convient de demander la *suppression* de cette mention.

Interrogé sur l'existence de cette mention dans le corps du CREP, que tous les chefs intermédiaires ne remplissent pas, créant de ce fait une disparité entre les fonctionnaires, ce qui n'émeut pas l'administration, il nous fut répondu qu'un audit avait invité l'administration à renforcer le rôle de la chaîne hiérarchique. Or, il s'avère que l'article 4 n'a pas été modifié. Aussi le niveau intermédiaire n'a pas à s'exprimer, ce qui va dans le sens de la réforme plaçant le chef direct au cœur du sujet (cf les arrêts ci-dessus).

b) Le « droit mou »...

Pour justifier cette dérive, M. le Chef d'A2 fit valoir que l'administration appliquait un « *droit mou* ». Une nouvelle matière de droit inconnue de l'enseignement tel que celui est dispensé dans les facultés de droit françaises où l'on n'y trouve aucun enseignant de « *droit mou* »... Nous aurions préféré que l'on nous parle de « *droit positif* », de droit administratif, de droit de la fonction publique.

Le bureau A2 serait bien inspiré d'être le gardien du droit plutôt que d'être l'artisan de dérives qui, un jour ou l'autre conduiront à une censure judiciaire. Nous espérons que notre intervention sera suivie d'un ressaisissement, car nous souhaitons rester dans un état de droit tout court et non dans un état de droit mou qui nous rappellerait la Nouvelle-Calédonie, plutôt adepte d'un droit très dur...

3°) Le cas des agents en GIR

Un autre cas mérite d'être exposé. Celui de la situation juridique des agents des douanes affectés dans un Groupement d'Intervention Régional (GIR).

À notre demande de communication des références des textes concernant le fonctionnement des GIR, il nous fut répondu par... un long silence. A2 ne préparerait-il pas les CAP ?

Nous proposâmes les nôtres (circulaire du 22 Mai 2002, instruction d'application du 31 Juillet 2002 qui désigne le chef du GIR en qualité d'évaluateur et de notateur).

Il nous fut répondu qu'il ne s'agissait que d'une circulaire. Une circulaire signée, excusez du peu, par le Ministre de l'Intérieur de l'époque devenu par la suite Président de la République, validée par le Conseil d'État suite à recours formé la CGT Police et le Syndicat de la Magistrature.

À défaut de lire les textes, apparaissent des pratiques irrégulières qui placent l'agent détaché au GIR dans une position inconfortable quand il lui est reproché de ne pas privilégier la douane au sein du GIR (ce n'est pas leur rôle) et de ne pas présenter ses hommages bien courbés plusieurs fois par mois au Chef du POC... alors que celui-ci vous ignore royalement.

Alors, on le note à la place du chef direct, on lui fait des reproches infondés, constitutifs au sens du droit administratif d'une incompétence *ratione materiae*.

Relire et s'appropriier les textes représente le b.a.-ba, lorsqu'on a la prétention de noter ses subordonnés et de présider la CAP recours.

Le « *droit mou* » ça n'existe pas, surtout lorsqu'on a pour but de régler des comptes à un tiers par agent des douanes détaché.

Après de durs débats, ne portant que sur la qualité du dossier et la valeur de l'agent, la mention indigne fut supprimée.

Pour conclure

Ces 3 exemples illustrent l'importance de posséder la connaissance juridique et de ne jamais oublier que tous les agents des douanes, quelle que soit leur place au sein de la hiérarchie, **souhaitent vivre dans un État de droit** et non « *de police* » comme se plaisent à l'exposer les agrégés de droit dans leurs manuels en vente libre. Ils illustrent également les **difficultés rencontrées par des collègues de plus en plus nombreux à subir de véritables maltraitances** qui se traduisent par de grandes souffrances. Le cas de la Nouvelle-Calédonie est emblématique de ce management mortifère (si on peut qualifier un tel comportement de « management »), qui laisse pourtant de marbre l'administration centrale. À preuve, le chef d'A2, interpellé sur l'absence de réponse à notre déclaration préalable par Mme DEBAUX, s'est contenté de nous opposer qu'il n'avait pas l'autorité pour y répondre lui, tout Président de la CAPC qu'il soit, et que c'est Mme DEBAUX qui le ferait, si elle le souhaitait. Inutile de dire que nous attendons toujours cette réponse !

Bref, lors de cette CAPC de recours, on a pu constater de **graves dérives de l'administration** qui accepte des comportements inacceptables de certains directeurs et **justifie certains choix à l'aide de l'invention du « droit mou » !**



SOLIDAIRES était représenté par **Philippe REYNAUD (titulaire)**, **Jacques CHEMINET (suppléant)** et **Gaële PÉRON**. Pour plus de précisions, les contacter.

Annexe : notre déclaration préalable



CAPC n°3 (IR2-IR3)
Recours sur évaluations 2017
séance des 30 et 31 mai 2018



Carrière

préalable

Monsieur le Président,

Cela fait des mois, déjà, qu'à chaque fois que dans le cadre de cette instance, mais également lors de la CAP Mutations, il a été question de la Nouvelle – Calédonie, les représentants du personnel, toutes tendances confondues n'ont cessé de relever le caractère inapproprié d'appréciations, de jugements, portés par M. le Directeur Régional de Nouvelle Calédonie sur des candidats à la mutation ou à la promotion pour ce territoire.

Sans le recours illégal à la procédure imitant les pratiques du secteur non public, invitant notamment le Directeur Régional d'arrivée, à donner son avis sur le profil du candidat et sa future manière de servir, alors qu'il n'a pas accès au dossier individuel du postulant et n'est pas davantage membre de droit de la CAP, les occasions de contester la manière de faire de M le Directeur Régional de Nouvelle Calédonie n'auraient pas été aussi nombreuses. Nous vous accordons bien volontiers que votre décision de vous affranchir des règles légales encadrant le fonctionnant des CAP mutations et promotions ont encore un peu plus mis en relief la conception pour le moins singulière de la Gestion des Ressources Humaines par l'un de vos cadres supérieurs.

Bien que vous ayez été parfaitement au courant des multiples maltraitements subies par les cadres en poste à la Direction Régionale de Nouvelle-Calédonie, ayant entraîné de nombreuses demandes de mutations, il semble, à défaut d'éléments contraires, qu'à ce jour vous n'avez aucunement communiqué aux représentants du personnel les décisions que vous avez prises face à cet état de fait, votre seule réaction connue ayant été de ne pas nommer les candidats pour la Nouvelle-Calédonie, qu'il s'agisse de demandes d'enquêtes ou du Tableau Annuel de Mutation (TAM). Vous avez même nommé des candidats à la mutation dans leur deuxième choix... Tout ceci en dit long sur ce que vous redoutez qu'il soit enduré par les candidats à un poste situé sous la responsabilité du Directeur Régional de Nouvelle-Calédonie.....

Il n'est donc pas surprenant, qu'aujourd'hui, à la faveur de la CAP recours en notation, le voile se lève encore un peu plus sur les pratiques déviantes de M le Directeur Régional à Nouméa. L'examen d'un cas à venir éclairera encore un peu plus, si l'on peut dire, ce que nous pensions relever d'une époque révolue où les règles républicaines et démocratique n'ont plus cours, lorsque le chaos s'installe avec son cortège de violences et de maltraitements.

Et si on en est là aujourd'hui, la Direction Générale est en grande partie responsable, car elle ne pouvait ignorer les nombreux incidents qui se sont produits au fil des différentes affectations de ce personnage tristement célèbre en douane. Elle n'a pourtant pas hésité à le nommer en Nouvelle-Calédonie, territoire particulièrement sensible, du fait de son isolement et de son actualité.

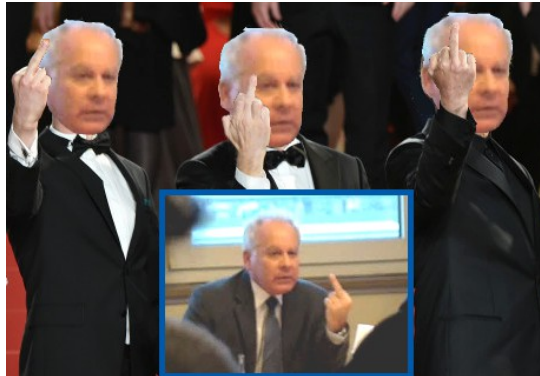
Lors de l'examen de ce cas, nous présenterons des éléments complémentaires qui témoignent de l'outrance managériale de ce directeur dans ses relations avec les agents. Et nous tenons à souligner que si, par malheur, un événement dramatique tel que le suicide d'un agent, se produisait dans cette direction sous la responsabilité de ce directeur indigne, nous tiendrions l'administration des douanes pour entièrement responsable, dans la mesure où elle a été prévenue, à maintes reprises et depuis fort longtemps, des agissements totalement anormaux, déplacés et inacceptables de cette personne à l'encontre des agents de la DR de Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, si vous laissez perdurer cette situation, vous aurez beaucoup de difficultés à évoquer l'absence de qualités managériales pour écarter tel ou tel postulant à un poste de chef de service IR, car vous perdriez alors toute crédibilité en la matière, si vous n'êtes pas en mesure de mettre fin à la tyrannie de ce chef de service.

Malheureusement, ce cas, s'il est exemplaire de la dérive de certains, n'est pas unique, comme nous pourrions le constater lors de l'examen d'autres recours, et vous en êtes d'ailleurs conscient, puisque le chantier VIII de votre plan « Ambition DG » s'intitule « Evolution des pratiques managériales ».

Comme nous n'en connaissons pas le contenu, nous ne pouvons qu'espérer qu'il s'agira de mesures fortes destinées, en priorité à votre encadrement supérieur, pour qu'il fasse preuve, a minima, d'écoute, d'empathie, et d'un sens du dialogue qui ne se limite pas à des hurlements hystériques..

La délégation SOLIDAIRES Douanes

L'humaniste de Nouméa, vedette internationale de la CAPC recours



Solidaires DOUANES

Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org