



La der des ders ???

Introduction

Cette fois, on y est, la dernière **Commission Administrative Paritaire Nationale** (C.A.P.N., ex-C.A.P. Centrale) de promotions du Tableau d'Avancement au grade d'Inspecteur Régional de 3^{ème} classe (TA IR3) s'est tenue le 15 décembre 2020 sous la présidence de Fabienne DEBAUX.

a) Participation

Présidence : cette CAPN en formation IR3-inspecteurs était présidée par M^{me} Debau, sous-directrice RH à la DG.

Organisations syndicales (OS) présentes :
CFDT, SOLIDAIRES et USD-FO.

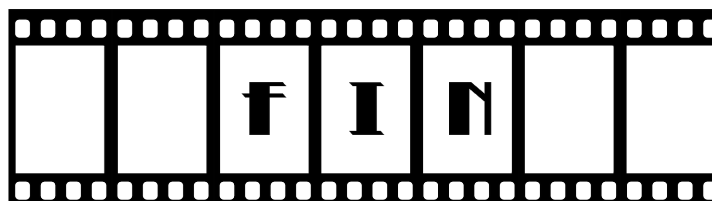
Ouverture : la séance s'est ouverte à 14h.



b) Secrétariats-adjoints

- L'USD-FO est désignée secrétaire-adjoint de la CAPC IR.

- La CFDT est désignée secrétaire-adjoint de la CAPC Inspecteurs.



Ordre du jour

I - Tableau d'avancement complémentaire au grade d'IR3 pour l'année 2020	pp 1-3
A - Présentation statistique	p1
B - Postes de chef de service	pp 1-2
C - Promotions « fin de carrière »	p3
D - Promotions expertise	p3
II - Questions diverses	p3
III - Conclusion	p3



I – Tableau d'Avancement (TA) au grade d'IR3 pour l'année 2020

(du grade d'inspecteur au grade d'inspecteur régional de 3^{ème} classe)

% A) Présentation statistique

Total postes 2020 : La présidente rappelle que 101 postes ont été prévus pour la TA de l'année 2020.

Postes précédemment pourvus :

La CAPN du 23 juillet a promu 14 postes postes de chef de service et 16 au titre de la retraite.

Postes à répartir à cette CAP :

Il reste donc 72 postes qui vont se répartir entre les chefs de service : 14 propositions, les retraites 4, et les experts 52, et 2 restant en suspens, à négocier.



B) Postes de chefs de service



a) Remarques générales

Sélection sur profil(s)

Des candidats se préparent, encore, de façon insuffisante à l'entretien. Il faut savoir se « vendre » (mentalité de « ouineur » ou de marchand de voitures d'occasion).

Les recruteurs cherchent selon le cas des agents qui ont une expérience ou des capacités de management, qui connaissent les particularités locales (port, aéroports, ...), ou qui ont de très bonnes connaissances techniques / réglementaires.

Position SOLIDAIRES

Nous rappelons le principe de vote de SOLIDAIRES Douanes qui pour nous est le seul qui évite une trop grande part de subjectivité et des injustices :

- vote POUR si le candidat placé en première position dans l'ordre Sirhius est retenu,
- CONTRE sinon.

Fait du prince

Nous constatons, qu'en règle générale, c'est la direction de réception appelée maintenant *direction de recrutement* qui a le fait du prince. Alors que la DG lors de la précédente CAPN encourageait l'entretien avec un jury, il n'en est fait aucune mention, ici.

La DG effectue une étude des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP), des fiches de transmission et d'entretien, et peut modifier suivant ces données les candidats promus. 15 chefs de service ont été promus sur 46.



b) Échanges et votes sur les postes

1) Chef d'un bureau de douane à Saint-Nazaire-Montoir

Vote contre de SOLIDAIRES, la candidature du 1^{er} de la liste ayant été écartée.

2) Chef d'un bureau de douane à Avignon Viti/CI

Les quatre premiers de la liste sont écartés à cause du manque d'expertise dans le domaine recherché.

Vote contre de SOLIDAIRES.

3) Chef d'un bureau de douane à Draguignan Viti/CI

Vote pour de SOLIDAIRES, le premier candidat est choisi.

4) Chef d'un bureau de douane à Roissy Air France

Ici, étaient attendues une bonne expérience managériale et une connaissance de la plateforme de Roissy .

Vote contre de SOLIDAIRES à cause de la mise à l'écart des deux premières candidatures.

5) Chef d'un bureau de douane à Roissy Sogaris

Mêmes critères retenus que pour le poste ci-dessus.

Vote contre de SOLIDAIRES les 3 premiers étant écartés.

6) Chef d'un bureau de douane à Roissy Sodexi

Vote contre de SOLIDAIRES, après le rejet des deux premiers.

7) Chef d'un centre de viticulture

Vote pour de SOLIDAIRES, le premier candidat étant retenu.

8) Adjoint au chef d'un bureau de douane à Toulouse Portet

Ici, la sélection s'est effectuée sur le parcours professionnel et la connaissance du « contexte toulousain »

Nous avons demandé des explications pour savoir s'il fallait être aguerri au climat ou s'attendre à gérer une situation difficile dans ce bureau qui a déjà perdu son statut de bureau principal et qui va perdre les missions, dévolues récemment, de fiscalité énergétique. Pas de réponse claire en retour.

Vote contre de SOLIDAIRES, les deux candidats placés devant ont été écartés.

9) Adjoint au chef divisionnaire de Cayenne

Vote pour de SOLIDAIRES, la premier collègue étant promu.

10) Responsable dans un service à compétence nationale SARC PCE

Ce poste initialement non pourvu par l'administration alors qu'il y avait trois candidats qui ont écopé d'un avis défavorable par le recruteur en raison notamment du manque de connaissances dans le domaine de la protection du consommateur et de l'environnement (PCE).

Les OS ont fait remarquer que laisser un poste vacant avec de très bons candidats était dommageable pour l'administration et l'intérêt du service. De plus, si l'expertise du domaine doit être requise pour être choisi par le recruteur, cela veut dire que les agents ne sont pas capables de changer de domaine ni de se former pour apporter un regard neuf sur leurs nouvelles fonctions.

Après délibération l'administration a été sensible à notre argumentation, et choisi un collègue sur ce poste.

Les autres candidats ayant obtenu un meilleur choix de promotion, SOLIDAIRES a voté pour.

11) Responsable dans un service à compétence nationale SARC PIF

Vote pour de SOLIDAIRES, le candidat classé premier ayant été retenu.

12) Responsable dans un service à compétence nationale DOD Metz

Vote pour de SOLIDAIRES, le candidat classé premier ayant été retenu.

13) CSDS, chef de service encadrant une très grande unité ou une grande unité Roissy BSE T2A

L'expérience de chef de service et la connaissance de Roissy a été mise en avant.

Vote contre de SOLIDAIRES après la mise à l'écart du premier candidat.

14) CSDS, chef de service encadrant une très grande unité ou une grande unité Roissy BSER

Vote pour de SOLIDAIRES, le premier candidat ayant eu un meilleur choix.

15) CSDS, chef de service encadrant une très grande unité ou une grande unité Lille Ferro BSE

Abstention de SOLIDAIRES, le premier candidat a été écarté mais a été quand même promu. Il s'agit plutôt d'une régularisation, puisque ce candidat exerçait déjà les fonctions.



C) Promotions « fin de carrière »



a) Remarques générales

Postes proposés : 4 promotions étaient offertes pour 9 candidatures.

Critères : L'attribution est faite au *mérite* tout au long de la carrière des agents, de l'âge et de son entrée dans la catégorie A.



b) Échanges et votes sur les postes

Les OS ont demandé pourquoi un candidat qui satisfaisait à tous ses critères n'avait pas été retenu par la "haute" administration. Après avoir réétudié son dossier, la "haute" administration n'a pu justifier de raison valable, le collègue a pu bénéficier d'une promotion légitime.



D) Promotions sur place – expertise



a) Remarques générales

Critères : Les règles retenues par l'administration sont :

- l'ancienneté d'accès à la catégorie A,
- le classement en CAPL,
- la qualité du dossier.

La DG et les OS ont remarqué que le classement en CAPL de le DI d'Île-de-France n'avait pas tenu compte de ces critères. La DG a donc modifié celui-ci en conséquence.

Postes proposés : 52 promotions (plus 1 en suspens puisque 15 chefs de service ont été promus dans cette CAPN contre 14 prévus) sont proposées pour 311 candidats.



b) Échanges et votes sur les postes

Dossiers écartés : Les candidats écartés l'ont été à cause de leur dossier, certains le sont depuis très longtemps, l'administration est rancunière, elle n'a pas voulu revenir sur ceux que nous avons pointé comme n'ayant pas de raison objective de mise à l'écart, selon nous.

La DG n'a pas voulu en démordre, sauf, pour une collègue qui avait été « oubliée » et que l'administration a reconnu pouvoir bénéficier sans restriction de cette promotion.

Votes : Fidèle à ses principes SOLIDAIRES a voté :

- pour les 53 premiers collègues (du tableau) promus
- et contre les autres, puisque le principe d'ancienneté dans la catégorie n'a pas été appliqué.

■ ■ ■ II – Questions diverses

Aucune question diverse n'a été posée.



III – Conclusion

Les représentants du personnel ont pu réparer quelques torts envers la non promotion de quelques collègues.

Nous avons pu demander des explications sur les critères retenus par l'administration, ceux des « recruteurs ». C'est peu de chose mais cela oblige la DG à une certaine transparence dans ses choix.

Maintenant, dès 2021, la DG gèrera en fonction de ses fameuses Lignes Directrices de Gestion (LDG).

La présidente de la CAPN a tenu féliciter les OS de la qualité de leurs interventions et que malgré la fin des CAP l'an prochain, un dialogue avec les OS subsisterait. Mais sous quelle forme ?

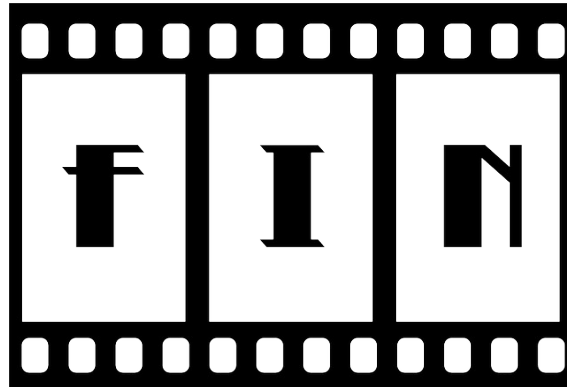
Des groupes de travail auront lieu l'an prochain pour examiner les propositions de l'administration.

Il est clair que les demandes d'explication des collègues non satisfaits par leur mutation, promotion au tableau d'avancement (T.A. = changement de grade au sein de la catégorie) ou en liste d'aptitude (L.A. = changement de catégorie) pourraient s'effectuer sous forme de recours en CAP, voire en Tribunal administratif (TA), qui bien loin de simplifier la vie des échelons, pourraient au contraire la compliquer sérieusement.



Pour SOLIDAIRES siégeaient : Michel LAURENS (titulaire IR3), Rénaldo PRATO (titulaire inspecteur) et David LE CLERC (suppléant inspecteur). Pour toute demande de renseignements, les contacter.

CAPN TA IR3 du 15/12/2020 :
La der des ders ???



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
adhesion : adhesion@solidaires-douanes.org