



CAPC

Compte rendu de la CAPC n°2 et 3 du 9 juin 2020

Mise en compétition d'emplois IR1

- ⇒ 55 candidats pour 40 postes offerts
- ⇒ Une prépondérance marquée du caractère discrétionnaire des choix des candidats, avec une influence marginale de l'application des LDG
- ⇒ Une désaffection préoccupante pour les postes d'encadrants en surveillance
- ⇒ De nombreux postes non pourvus. Par ailleurs, plusieurs postes initialement mis en compétition avaient été pourvus par mutations d'IR 1.
- ⇒ Au final : 23 promotions d'IR2 au grade d'IR1

La CAPC n° 2 et 3 a siégé le mardi 9 juin 2020 sous la présidence de Mme Fabienne DEBAUX, sous-directrice, assistée de M. Pascal DECANter, chef du bureau « gestion des carrières et des personnels » et de ses collaboratrices.

L'USD FO qui détient 4 sièges sur 6 dans cette configuration, était représentée par Emmanuel FOURNIGAULT (DI IDF) pour les IP1, Jean-Philippe SANCEY (DR Nice) pour les IR1, Marie-Christine BRUN (DR Roissy) et Pascale BRIZIO (IDF experte) pour les IR2.

Autres organisations syndicales représentées dans cette formation : CGC pour les IP1 et CFDT pour les IR2 (1 siège pour chacune de ces organisations).

Tenue en présentiel avec moult précautions sanitaires, cette instance a pu se dérouler après une interruption de 3 mois, période au cours de laquelle les représentants du personnel n'ont pas été convoqués à Montreuil.

EXAMEN DES CANDIDATURES

USD-FO - 46, Rue des Petites Écuries - 75010 PARIS
01 47 70 31 21 (SND-FO) - 09 63 43 59 87 (SNCD-FO)
Adresses e-mail : fodouanes@gmx.fr – sncdsieg@douane.finances.gouv.fr
Sites Internet : www.fodouanes.fr - www.sncd.info

Éléments statistiques :

Les 40 postes initialement offerts se décomposent ainsi :

- 12 postes de chef d'un bureau de douane (dont 2 pourvus en mutation),
- 6 postes d'adjoint au chef d'un bureau de douane,
- 2 postes de chef d'un centre de viticulture,
- 6 postes de SGR (2 pourvus par mutation,
- 1 poste de chef d'un SRE,
- 1 poste de chef de pôle dans une recette interrégionale et 1 poste de chef d'un CISD finalement pourvus en mutation,
- 1 poste d'adjoint au chef de pôle GRH,
- 2 postes d'adjoint au chef divisionnaire dont 1 pourvu en mutation,
- 7 postes de CSDS GU ou TGU,
- 1 poste d'adjoint au chef du pôle RH au SEJF,
- 1 poste de chef du SCN SAMIA.

Tous étaient des postes à profil. Des fiches de poste détaillées accompagnaient donc l'enquête, précisant en outre les coordonnées des personnes à contacter obligatoirement par les candidats.

55 candidatures d'IR2 ont été examinées (deux candidatures d'IP1 exprimées n'ont pas été examinées in fine car les postes correspondants n'étaient plus proposés).

2 candidatures étaient irrecevables (candidat ne remplissant pas les conditions statutaires / candidat dont le délai de séjour outre-mer n'était pas compatible avec la durée d'occupation du poste).

23 IR2 ont été promus à l'issue des débats.

8 postes restent non pourvus à l'issue de la CAPC, en l'absence totale de candidatures (ou, pour le SEJF, de candidature retenue). 7 des postes initialement offerts ont été pourvus en mutation avant la CAPC de ce jour.

Examen des candidatures.

Rappel.

☞ Les candidatures font l'objet d'avis hiérarchiques de la direction d'appartenance, ainsi que d'une fiche d'entretien, établie par la personne à contacter obligatoirement reprise sur la fiche de poste.

☞ Il est précisé que cette fiche d'entretien donne un éclairage sur l'adéquation de la candidature au poste sollicité et constitue un document de travail mis à la disposition des élus en CAPC.

☞ Cette fiche n'a pas vocation à alimenter le dossier individuel, à la différence de la fiche de candidature où figurent des avis hiérarchiques.

☞ Les élus USD FO s'attachent à vérifier la cohérence des choix réalisés en fonction de l'ensemble de ces informations et le respect de la qualité des dossiers des candidats ainsi que des règles de gestion appliquées en CAPC.

Vos élus ont observé une rigueur et une lisibilité accrues dans le formalisme de ces fiches d'entretien, relevant cependant que sur certaines d'entre elles, la seule justification de la décision d'écartier une candidature consistait en un « avis du jury » peu explicite.

L'administration a répondu que cette formulation visait probablement à indiquer le caractère collégial de la décision.

Le mystère demeure quant à la motivation de la décision.

Déroulement de la CAPC.

En ce qui concerne l'examen des candidatures, leur excellente qualité ne fait aucun doute et la plupart des choix présentés par l'administration n'a pas suscité de débat. Les qualifications et expériences managériales, telles qu'appréciées par les personnes conduisant les entretiens, en cohérence avec les CREP et avis hiérarchiques, ont constitué le critère majeur de choix.

Certaines propositions de l'administration ont cependant surpris, le fait de ne pas promouvoir certains des candidats les plus anciens ne semblant pas justifié de façon patente par la supériorité professionnelle des candidats choisis.

Il ressort des débats que ces derniers ont apparemment fait la différence par des savoir-faire ou expériences considérés comme particulièrement appropriés pour le poste sollicité et de nature à leur permettre d'être immédiatement opérationnels, mais aussi par leur appartenance préalable à la structure (source de meilleure connaissance de l'environnement du poste et d'occasions plus nombreuses de se faire connaître, ce qui n'est pas toujours le cas, cette situation étant parfois a contrario considérée comme un handicap), par leur talent à démontrer leur motivation en entretien, ou encore par leur « disponibilité » entendue comme capacité à observer des horaires de service étendus en l'absence, notamment, de contrainte familiale forte.

L'administration annonce l'organisation prochaine, en lien avec l'IGPDE, de formations au passage d'entretiens, avec un volet vidéo, ainsi que la diffusion d'un guide.

Certains candidats semblent avoir été écartés pour les postes faisant l'objet de leur 2ème ou 3ème choix, car considérés comme insuffisamment motivés ou « ne se projetant pas » de façon convaincante; en dépit de ce constat, l'administration insiste sur l'intérêt d'élargir ses choix pour augmenter ses chances présentes, mais aussi futures, de promotion, le profil d'un candidat pouvant marquer les esprits pour un poste de profil un peu différent qui serait à pourvoir par la suite.

Mais le fait d'élargir ses choix peut aussi pénaliser des candidats, certains recruteurs à l'esprit étroit considérant que le fait de postuler, même à deux postes seulement, indique une moindre motivation pour 1 des 2 postes.

COMMENTAIRES DE L'USD FO

☞ La désaffection relative aux postes de chef de service de la surveillance (CSDS) en TGU et GU, encore une fois confirmée, est déplorée par l'administration comme par les représentants du personnel. La perspective de « dégrader » les postes non pourvus, ce qui peut conduire à les confier à des encadrants moins bien armés, constitue un point de crispation. Une nouvelle fois, vos élus de l'USD-FO sont intervenus, pour rappeler les contraintes et la pression inhérentes à ce type de poste à responsabilité, parfois

assorties d'un soutien insuffisant de la hiérarchie supérieure et d'un coût éventuellement élevé en qualité de vie (éloignement de la résidence familiale, dépenses induites grevant le gain financier procuré par la promotion).

Pour toute question relative aux CAPC, n'hésitez pas à contacter vos représentants plusieurs jours avant la date de la CAPC, pour garantir un meilleur suivi de votre situation.

**Vous souhaitez connaître le nom de votre représentant USD-FO ?
(secrétaire ou délégué régional, élu en CAP, CT, instances Masse)**

Une solution : les sites internet de l'USD-FO

SNCD : www.sncd.info/rubrique : Organisation interne

SND : <http://www.fodouanes.fr/vosrepresentants.html>

Accessibles à partir de votre ordinateur personnel ou de l'intranet douanier