

Groupe de travail « Présentation de l'expérimentation des évaluations psychologiques dans les procédures de recrutement » du 9/11/2018

Déclaration préalable CFDT

Madame la Présidente,

La CFDT Douane réclame depuis de nombreuses années la mise en place de process de professionnalisation des méthodes de recrutement, et votre démarche s'oriente selon nous dans la bonne direction.

Nous supposons que les évolutions que vous envisagez ne résultent pas seulement de constats opérés par les organisations syndicales, mais s'appuient également sur des remontées administratives de dysfonctionnements comportementaux au sein de certains services.

Ainsi, la CFDT Douane souhaiterait se faire communiquer une photographie des réalités rencontrées, mais également vous transmettre ses interrogations :

- Quelle valeur accorderez-vous à ces tests psychométriques et à l'entretien psychologique ?
- Le président du jury sera-t-il toujours souverain ?
- Dans l'hypothèse d'une évaluation négative, la convocation du candidat à l'oral serait-elle remise en cause ?

Considérant que multiplier le nombre de psychologues peut générer un risque d'hétérogénéité de l'évaluation au niveau de l'entretien avec le spécialiste, la CFDT Douane préconise de centraliser cette phase d'évaluation au niveau d'une équipe pilotée par la DNRFP qui interviendrait lors des oraux d'admission. Cette option garantirait à la fois l'égalité de traitement des candidats mais assurerait également une pratique nationale cohérente. Cela ne pourrait être le cas si les entretiens étaient menés au niveau de chaque interrégion.

Par ailleurs, la CFDT Douane attache une grande importance au fait que les évolutions proposées respectent les dispositifs législatifs existants.

La CFDT Douane s'interroge sur votre volonté d'étendre ce dispositif aux concours internes et examens professionnels. Est-ce la voie ouverte à la contractualisation ? Notre organisation ne peut accepter ce changement radical.

Concernant l'organisation matérielle de ces nouveaux process de recrutement, les jurys doivent disposer du temps nécessaire afin d'étudier les résultats des tests et des entretiens psychologiques, et en pratique, le nombre de candidats par vacation par demi-journée devra forcément être revu à la baisse. En outre, une formation préalable des jurys est indispensable quant au bon usage de l'évaluation psychologique qui sera réalisée.

Enfin, il conviendra également de renforcer les services FP au sein des DI et des écoles afin de tenir compte des nouvelles missions qui leur seront dévolues. A titre d'illustration, sur une interrégion moyenne cela représentera environ 30 jours de travail supplémentaires, sans compter les tâches afférentes au back office comme la gestion des convocations par exemple.