Déclaration liminaire CCPL 02/06/2026

Mesdames et Messieurs,

Une nouvelle fois, nous nous retrouvons au sein de cette instance de recrutement à laquelle nous continuons de croire pleinement, malgré les nombreux dysfonctionnements constatés lors des précédentes commissions et malgré les alertes que nous avons formulées à travers nos déclarations liminaires.

Nous continuerons à le dire haut et fort : nous voulons que cette instance joue pleinement son rôle, dans la plus grande transparence et dans le respect de la neutralité qui doit présider aux responsabilités de chacun.

À ce titre, la réponse apportée par vos services et par l'Agence concernant les situations d'égalité des voix lors des votes ainsi que la poursuite de la procédure de recrutement appelle de notre part plusieurs observations.

Nous tenons à vous dire que cette réponse nous apparaît extrêmement formelle, excessivement administrative et, surtout, qu'elle passe à côté de la véritable question qui nous préoccupe : sur quels critères objectifs l'administration fonde-t-elle sa décision lorsque les membres de la commission sont divisés à parts égales ?

Il ne s'agit pas simplement de rappeler que l'avis de la commission est consultatif ou que la procédure peut se poursuivre en cas de partage des voix.

La véritable question est ailleurs : lorsque les représentants de l'administration et les représentants des personnels expriment des avis contradictoires, quels sont les éléments qui permettent de départager les candidatures et de retenir une décision plutôt qu'une autre ?

À ce jour, aucune réponse claire n'a été apportée à cette interrogation pourtant essentielle pour garantir la transparence et la crédibilité de nos travaux.

L'obligation de motivation des décisions constitue pourtant une garantie fondamentale. Elle permet non seulement de comprendre les choix effectués, mais également de s'assurer qu'ils reposent sur des critères objectifs, transparents et vérifiables.

C’est précisément sur ce point que nous attendons davantage de clarté. Le dialogue social ne peut se satisfaire de réponses purement procédurales lorsqu’elles laissent subsister des interrogations de fond sur les mécanismes de décision.

Un autre point demeure, à nos yeux, particulièrement opaque : celui des entretiens de recrutement et des fiches d’évaluation qui en découlent. Ces documents constituent un élément déterminant dans le classement final des candidatures et influencent directement les décisions de recrutement.

Or, les représentants des personnels ne disposent que d’une visibilité limitée sur les critères réellement retenus lors de ces évaluations. Nous sommes donc conduits à faire confiance aux appréciations portées lors des entretiens. Cette confiance est indispensable au bon fonctionnement de l’instance, mais elle ne saurait se substituer à l’exigence de transparence.

Si nous agissons toujours avec bonne foi et dans un esprit constructif, certaines situations observées au cours de précédentes commissions, où les résultats finaux semblaient difficilement conciliables avec les éléments objectifs dont nous disposions, soulèvent légitimement des interrogations. Ces situations fragilisent la confiance que chacun doit pouvoir accorder au processus de recrutement.

De la même manière, le recours à des recrutements en CDD sur des besoins qui relèvent manifestement d’emplois permanents, la suppression progressive de certains postes ainsi que les réponses essentiellement formelles apportées à nos interrogations ne peuvent nous satisfaire dans le contexte actuel. Ces choix apparaissent d’autant plus difficilement compréhensibles au regard des résultats financiers de l’exercice 2025 qui nous ont été présentés il y a quelques mois et qui, selon nous, ne justifient pas une telle politique de restriction de l’emploi.

Mesdames et Messieurs, la transparence ne se décrète pas, elle se démontre. La confiance ne se réclame pas, elle se construit. Et cette confiance ne pourra être préservée que si les représentants des personnels disposent des éléments nécessaires pour comprendre, vérifier et expliquer les décisions prises dans cette instance.

Nous réaffirmons donc notre attachement à une CCPL qui ne soit pas une simple chambre d’enregistrement, mais une véritable instance de dialogue, où les avis exprimés par l’ensemble des membres sont réellement pris en considération et où chaque décision peut être expliquée, justifiée et comprise par tous.

Je vous remercie.