



93 bis, rue de Montreuil
72011 Paris
Tél : 01 44 64 64 44
Télécopie : 01 43 48 96 16
mél : fdsu@fdsu.org
www.fdsu.org

RESOLUTION

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

18 avril 2002

SNUI - SNUCCRF - SNUDDI - SU.AU TRÉSOR - SUI - SUD ADMINISTRATION CENTRALE MINEFI - SUD CDC

L'administration utilise de plus en plus les souplesses que lui autorise le statut général de la fonction publique pour remettre en cause la notion de fonction publique de carrière et revenir sur les garanties de gestion.

RECRUTEMENT

La FDSU exige un volume de recrutement permettant, a minima, d'assurer le renouvellement intégral des départs en retraite. Ces recrutements doivent être anticipés pour faire face à l'évolution spontanée des effectifs des prochaines années.

Pour la FDSU, ce volume doit également prendre en compte la mise en place de la réduction du temps de travail au Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Pour ces recrutements, la FDSU est attachée à l'organisation annuelle de concours nationaux à affectation nationale seuls garants d'une égalité des chances pour tous les candidats. La FDSU condamne donc la dérive de certaines administrations qui, par l'organisation de concours nationaux à affectation régionale, génèrent une disparité dans les règles de gestion et le déroulement des carrières.

La FDSU exige l'organisation annuelle, dans toutes les administrations du MINEFI, de tous les concours prévus par le statut général ou les statuts particuliers (CIS notamment).

La FDSU affirme son attachement à la correspondance entre niveau de recrutement et diplômes de l'éducation nationale :

- i Catégorie A : BAC+3
- i Catégorie B : BAC
- i Catégorie C : BREVET DES COLLEGES

La FDSU est cependant favorable au recrutement d'agents de catégorie C, à l'échelle 2 de rémunération, sans concours et sans condition de diplôme, sur des

emplois clairement identifiés et limitativement énumérés (comme prévu expérimentalement dans la loi Sapin).

La FDSU exige que le programme des épreuves des concours corresponde effectivement au niveau de diplômes requis pour s'y présenter.

En effet, la FDSU constate que le niveau réel d'entrée dans la fonction publique est notoirement supérieur au niveau minimal requis. Il en résulte un décalage entre le niveau d'étude des agents et les fonctions réellement exercées par ces derniers.

L'administration utilise cette situation de fait pour tenter de mettre en place une notion de fonction, avec une rémunération à moindre coût, en lieu et place de la notion de carrière.

Sauf dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, et dans le but de pourvoir des emplois clairement et limitativement identifiés, la FDSU est fermement opposée aux voies alternatives de recrutement (sur titre, au profil, par pré-recrutement) évoquées dans le dernier rapport du CIRE.

Pour la FDSU, les concours internes doivent s'organiser principalement autour d'épreuves professionnelles (écrites et orales). La FDSU réaffirme son attachement à la neutralité des jurys.

En outre, l'Administration doit ouvrir le droit à une préparation professionnelle adaptée (égalité d'accès, modules de formation dispensés par une équipe pédagogique physiquement présente,

proximité, gratuité) effectuée sur le temps de travail. L'E-formation doit rester un complément de formation.

Toutes les transformations d'emplois, C en B et B en A, doivent être alimentées par voie de promotions internes. De plus, pour les recrutements destinés à pallier les vacances d'emplois, la FDSU revendique l'augmentation sensible du volume des recrutements internes au delà du minimum statutaire de 40% de l'ensemble des recrutements.

En outre, la FDSU revendique de véritables plans massifs de promotions.

La FDSU réaffirme son attachement à la promotion interne permettant à chaque agent d'accéder à la catégorie supérieure.

La FDSU s'oppose à l'instauration d'une voie exceptionnelle de recrutement interne en catégorie A ouverte aux agents C et B surdiplômés.

Par contre, l'évolution des conditions d'emploi ainsi que la reconnaissance exigée des qualifications des agents de catégorie B justifient l'organisation d'un accès à la catégorie A par voie de concours interne spécial (épreuves professionnelles).

Concernant la promotion par voie de liste d'aptitude, la FDSU condamne le poids exorbitant et prépondérant des critères subjectifs.

Pour la FDSU, l'ancienneté administrative (grade, échelon) doit être le critère

déterminant.

La FDSU refusera l'élargissement du quota (de 1/6 à 1/5) des recrutements opérés au mérite par liste d'aptitude en raison de la subjectivité de ce mode de sélection.

RECRUTEMENT D'AGENTS HANDICAPES

Pour la FDSU, l'administration doit se donner les moyens d'atteindre le niveau statutaire de 6% de recrutement de personnes handicapées, y compris par voie contractuelle, sans discrimination sur la nature du handicap.

La FDSU revendique pour cette catégorie de personnels des moyens d'accueil, d'équipement et de formation. Un suivi professionnel et social doit leur être proposé. Cela passe notamment par la détermination de lieux d'accueil et par recrutement d'auxiliaires de vie pour assurer ces tâches.

De plus, la FDSU exige l'ajustement de la rémunération des personnels handicapés avec celle des agents de même catégorie recrutés par voie de concours.

FORMATION INITIALE

La FDSU exige que chaque agent accédant à un nouveau corps bénéficie d'une réelle formation professionnelle initiale.

Cette formation initiale doit être au sein de chaque corps de chaque catégorie identique dans son contenu et dans sa durée.

A ce titre, la FDSU dénoncera toute tentative de mise en place d'enseignements initiaux à la carte visant à enfermer les agents dans des filières professionnelles.

Elle ne doit pas être modulable en fonction du niveau de diplômes ou de l'expérience professionnelle des agents. De plus, la période de formation initiale accomplie dans les services de base doit être déconnectée de toute notion d'objectifs et pilotée par des moniteurs.

En ce qui concerne notamment le recrutement dans les Directions à réseaux (DGI, DGCP, Douanes, DGCCRF, INSEE...), la FDSU demande :

- pour le corps de catégorie C, la mise en place d'un véritable stage de formation initiale d'une durée minimale de 6 mois avant la prise effective des fonctions.
- pour le corps de catégorie B et A, la mise en place d'une formation initiale alternant théorie et pratique, d'une durée globale minimale de 18 mois pour les B et de 24 mois pour les A.

Pour la FDSU, les agents de catégorie B ou A bénéficiant actuellement d'une durée de formation initiale supérieure doivent obtenir une requalification indiciaire.

LA FORMATION CONTINUE

La formation continue, tant sur les matières professionnelles que sur la culture générale, est un droit individuel ouvert à tous. Cette formation doit permettre à tous les agents du Minéfi de s'élever socialement et culturellement pour favoriser

l'accèsion aux catégories supérieures.

La FDSU condamnera toutes les initiatives qui viseraient à faire de la formation un outil pour définir un profil de carrière des agents. La formation continue ne peut pas et ne doit pas être imposée. Son accès relève exclusivement d'un choix individuel.

Pour permettre à chacun d'y participer, la formation de proximité doit être développée afin d'atteindre au minimum les objectifs de l'accord cadre Fonction Publique, soit 6 jours/an pour un agent de catégorie C et 5 jours pour un agent de catégorie B et A.

L'évolution constante de la législation, des méthodes de travail et des moyens doit se traduire par une formation complémentaire en cours de carrière. Cette formation doit être accessible à tous et être déconnectée de toute logique d'objectifs.

Ainsi, la durée minimum annuelle permettrait à ceux qui en sont exclus de se perfectionner sur les réglementations et législations.

Pour la FDSU, le bon fonctionnement de la formation et son accès sans barrières administratives doit se concrétiser par une réelle information des agents et par une compensation de l'absentéisme avec des créations d'emplois.

SUR LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES

La FDSU exige la mise en place de véritables carrières linéaires revalorisées et l'attribution immédiate de 40 points d'indice minimum, forme d'à valoir d'une revalorisation indiciaire largement justifiée par la technicité des agents. Ceux-ci doivent pouvoir accéder sans barrage à l'indice terminal de leur corps, ce qui suppose dans l'idéal la création d'un grade unique dans chaque catégorie C et B.

En ce qui concerne les agents des échelles 2 et 3, l'administration se doit de mettre en place une véritable formation générale et professionnelle pour leur permettre de se présenter aux différents concours ou examens d'accès à l'échelle 4.

Dans l'immédiat, la FDSU exige la levée de tous les barrages statutaires ou budgétaires et donc, que les avancements de grade des agents soient organisés dans les conditions les plus favorables.

En ce qui concerne le premier grade de la catégorie A, la FDSU exige la création d'un treizième échelon et la revalorisation indiciaire de toute la carrière. Dans l'immédiat, un accès à un grade du 2^{ème} niveau doit être ouvert à tous sans obligation de changement de fonctions et sans barrage.

Pour tous les agents, la FDSU exige des promotions au bénéfice de l'âge visant à améliorer les conditions de départ en retraite.

Par ailleurs, l'organisation des carrières doit permettre à chaque agent de bénéficier d'une promotion de corps et d'en atteindre le grade terminal.

RESOLUTION ADOPTEE A L'UNANIMITE LE 14 MARS 2002 A SAMATAN