



93bis, rue de Montreuil - 75011 PARIS
Tél : 01.44.64.64.44 Fax : 01.43.48.96.16

Fédération Des Syndicats Unitaires

SNUI - SNUCCRF – SOLIDAIRES DOUANES – SUD TRESOR – SUI –
SUD ADMINISTRATION CENTRALE MINEFI – SUD CDC – SNABF – SUD INSEE

fdsu@fdsu.org - <http://www.fdsu.org>

Saint-Jean-de-Monts le 19 octobre 2005

Résolution sur : Recrutement – Mobilité – Formation

La FDSU est attachée aux valeurs qui doivent régir la fonction publique, à savoir la neutralité du service public, l'égalité de traitement de l'utilisateur, l'impartialité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions. Cet attachement, la FDSU le fait vivre par son engagement militant en agissant pour défendre le champ des missions de service public, pour préserver le socle des règles de gestion qui garantissent la neutralité du service public et l'égalité d'accès des citoyen(ne)s à l'emploi public.

Pour la FDSU le statut de la fonction publique est essentiel à la qualité du service public.

Cependant, la gestion publique est résolument orientée vers les résultats et la recherche de la performance. Cela se traduit par des orientations majeures en matière de contractualisation d'objectifs et de résultats définis en fonction d'indicateurs fort peu pertinents, le tout ficelé par la LOLF. La FDSU dénonce les effets induits par la LOLF en matière de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des effectifs.

Le champ d'action et d'intervention du Minéfi est désormais, avec la LOLF, identifié au sein de différentes missions, elles-mêmes subdivisées en différents programmes, qui eux-mêmes regroupent différentes directions du Minéfi. Cette nouvelle architecture aura, de fait, des effets sur le recrutement, la mobilité et la formation des agents.

La FDSU considère que la formation professionnelle comme l'éducation, constitue un droit qui doit être garanti à toutes et à tous. Valeur d'épanouissement personnel et professionnel, la formation doit être accessible tout au long de la vie sans discrimination. Dans les secteurs concernés par la loi Fillon du 5 avril 2004 portant réforme de la Formation Professionnelle continue, la FDSU exige, que l'application de la loi ne se fasse pas sur la base du moins disant. Ces droits acquis en la matière devant être pérennisés.

La formation initiale doit offrir à chacun un socle commun de savoir, de savoir faire, de savoir être.

La FDSU s'emploiera à préparer les mobilisations nécessaires pour combattre les atteintes contre les règles statutaires, pour défendre le principe d'égalité des traitements entre les agents et pour obtenir le renforcement des garanties de gestion. A ce titre, elle réaffirme l'importance des périmètres directionnels notamment en matière de recrutement, de formation et de concertation.

Recrutement et structure des emplois.

La FDSU condamne les suppressions massives de postes et d'emplois qui se font sans réelle recherche de l'adéquation entre les besoins en terme d'emplois et les missions dévolues au Minéfi.

La FDSU dénonce les décisions prises autour de transferts de missions qui sont organisés sans réelle concertation. Elles tendent à fragiliser la nature même des missions quand elles ne s'accompagnent pas d'un transfert de compétence. Il faut que l'Administration offre aux agents concernés de réelles perspectives de carrière et de rémunération afin de valoriser l'effort consenti.

La FDSU réaffirme son attachement à la notion de fonction publique de carrière, accessible à toutes et à tous, et génératrice de promotion sociale. Pour la FDSU, la gestion prévisionnelle des emplois doit être structurée autour de la logique catégorielle C, B et A.

La structuration des emplois du Minéfi doit être élaborée en fonction des technicités nécessaires à l'exercice des missions.

La FDSU constate au regard de l'existant, validé par le constat que les qualifications se sont élevées, que le repyramidage des emplois est une nécessité et qu'il doit s'opérer à effectif constant. Dans ce cadre, la FDSU revendique de véritables plans massifs de promotions internes (C en B et B en A), négociés au niveau directionnel puis ministériel.

La FDSU dénonce toute adaptation étriquée des dispositifs de recrutement aux compétences recherchées. La FDSU s'opposera systématiquement et résolument à toute tentative visant, via le plafonnement ministériel du nombre d'emplois en équivalent temps plein, à une banalisation des corps ou à toute remise en cause des recrutements par concours catégoriels.

Pour la FDSU, l'accès par concours aux emplois du Minéfi doit être la règle et elle ne peut souffrir d'aucune exception sauf pour des situations marginales, sur des emplois clairement identifiés et limitativement énumérés. Ainsi, la FDSU réaffirme son attachement à la correspondance entre niveau de recrutement et diplômes de l'éducation nationale : catégorie A : bac + 3, catégorie B : Bac, catégorie C : brevet des collèges.

La FDSU dénonce le décret de 2004 portant sur l'ouverture de la procédure de recrutement dans la fonction publique de l'Etat et créant un nouveau mode de recrutement sans concours (Pacte) qui introduit encore plus de précarité dans la fonction publique.

Pour la FDSU, l'accès à la fonction publique, pour des jeunes sans qualification ou pour des chômeurs de longue durée, doit être possible. La FDSU est favorable au recrutement d'agents de catégorie C à l'échelle 4 de rémunération sans concours et sans conditions de diplôme, sur des emplois clairement identifiés et limitativement énumérés après examen en CTP. Afin de permettre aux jeunes agents d'obtenir un niveau de diplôme équivalent au brevet des collèges, les disponibilités de services nécessaires doivent leur être accordées. Le dispositif de congé-formation doit leur être immédiatement applicable.

La FDSU estime que la création d'un CDI dans la fonction publique ne répond pas aux situations de précarité rencontrées par les agents contractuels. Elle réclame une surveillance stricte de ce type de recrutement (CTP) et affirme que celui-ci doit déboucher à terme fixé sur des emplois de titulaires.

Seuls des emplois clairement identifiés et spécifiques de par leur nature exceptionnelle et dont le recrutement ne peut s'opérer par concours peuvent faire l'objet d'un recrutement hors concours.

La FDSU rejette tout recrutement de personnels contractuels de haut niveau. Cette réserve ne vaut pas pour le recrutement d'agents handicapés.

Pour la FDSU, le niveau statutaire de 6% du volume des emplois doit impérativement être atteint, sans discrimination sur la nature du handicap.

La FDSU revendique que les contractuels de droit public, régis par le code du travail (jurisprudence Berkani) soient titularisés (sans temps partiel non consenti) et bénéficient d'un déroulement de carrière dans la catégorie C, débutant dans l'échelle 4.

La FDSU demande un état des lieux sur le recours aux contractuels dans le périmètre ministériel et souhaite l'ouverture d'une négociation sur le devenir de ces personnels au sein du ministère.

La FDSU est attachée à l'organisation annuelle de tous les concours prévus par le statut général et par les statuts particuliers. Ces concours doivent être nationaux à affectation nationale car ils sont seuls garants d'une égalité de chance entre les candidats. La FDSU demeure très réservée quant à la mise en place dès 2006 d'un concours ministériel commun pour les agents de catégorie C. Elle sera très vigilante quant à sa mise en œuvre et veillera à l'objectivité du bilan qui en sera tiré et s'opposera à tout élargissement à d'autres directions, INSEE notamment .

La FDSU réaffirme son attachement à l'organisation de recrutements directionnels. Elle s'opposera résolument à toute mise en œuvre de recrutements internes communs ministériels.

La FDSU revendique l'organisation d'un accès à la catégorie A par voie d'un concours interne spécial de B en A (épreuves professionnelles) et la mise en œuvre d'un CIS de C en B dans les directions où cela n'existe pas. Pour les personnels de Centrale, la FDSU revendique un dispositif bâti sur les mêmes principes. En outre, la FDSU s'oppose à l'instauration d'une voie exceptionnelle de recrutement interne en catégorie A ouverte aux agents C surdiplômés.

La FDSU exige que le programme des épreuves des concours externes corresponde effectivement au niveau de diplôme requis pour s'y présenter. La FDSU exige la suppression des QCM dans la sélection des candidats et **dénonce** l'introduction d'un oral pour le concours commun C (sauf pour la branche surveillance-Douanes). Pour les concours internes, la FDSU exige qu'ils soient organisés principalement autour d'épreuves professionnelles (écrites et orales). La FDSU exige la neutralité des jurys.

La FDSU revendique pour les agents internes postulant ces concours, la mise en œuvre d'une réelle préparation aux épreuves et l'octroi de décharges de services significatives manifestant la forte implication de l'administration dans le processus de promotion interne.

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 l'extrême subjectivité de ce mode de sélection. La FDSU exige que toutes les possibilités de promotion interne découlant de transformations d'emplois soient réservées à la promotion par concours interne.

Pour répondre aux besoins des services et assurer la maîtrise réelle de la politique informatique du Minéfi, la FDSU exige la pérennisation et la création dans les directions où ils n'existent pas, de tous les concours et examens professionnels organisés pour le recrutement des personnels informaticiens, y compris en ce qui concerne les programmeurs. La FDSU s'engagera résolument pour obtenir de la DPMA une amélioration des volumes d'emplois.

La mobilité :

La mobilité inter-directionnelle ou intra-directionnelle doit être en capacité de répondre aux attentes des personnels en matière d'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Elle doit reposer sur le libre choix des personnels et quand elle est la conséquence d'une réforme, elle doit offrir aux agents concernés de réelles

garanties de gestion. Pour la FDSU, la mobilité ne peut être conçue comme une variable d'ajustement palliant les insuffisances d'effectifs dans un secteur donné.

La mobilité intra-directionnelle doit répondre à des règles de gestion identiques et acceptées par tous et ne peut résulter d'une logique fondée sur la notion de profil. **Pour la FDSU la masse salariale de chaque BOP doit relever d'une notification directionnelle centrale définissant l'implantation des effectifs au niveau de chaque département et de chaque résidence. Pour la FDSU les procédures d'affectation ne peuvent pas être déconcentrées et ne peuvent être entravées par des opérations de gel de poste budgétaire (LOLF).**

La mobilité inter-directionnelle quand elle résulte d'une réforme des périmètres des missions ne peut être contrainte. Elle doit s'accompagner pour les agents volontaires, de garanties et de mesures sociales et leur assurer, s'ils le souhaitent, un droit de retour dans le périmètre de leur direction d'origine. Ils doivent alors être réintégrés en priorité, éventuellement en surnombre, sur leur ancienne résidence. Quand la mobilité est rendue obligatoire par la disparition de la mission et de la structure, les agents qui sont contraints à un reclassement à l'intérieur d'une autre direction doivent se voir proposer des affectations sur des fonctions valorisantes et au plus près de leur intérêts familiaux. La FDSU exige que la formation nécessaire soit dispensée avant la prise de poste.

Quand elle résulte du libre choix des personnels, la mobilité inter-directionnelle ne peut être un élément perturbateur des équilibres en matière de recrutements directionnels. Pour la FDSU, cette forme de mobilité doit s'inscrire en aval des mouvements de mutation directionnels et ne peut léser de leur droit à mutation les agents du périmètre directionnel. Les postes ainsi ouverts à la mobilité inter-directionnelle doivent faire l'objet d'une publicité. Les agents doivent pouvoir obtenir auprès des responsables des ressources humaines toutes les informations utiles quant aux conséquences de leur candidature. La FDSU réaffirme que la gestion fine des agents en mobilité inter-directionnelle doit relever du dialogue social directionnel. Pour la FDSU, l'affectation ne peut en aucun cas résulter d'une approche fondée sur un profil identifié ou sollicité, ce qui sous-entend que les agents doivent bénéficier en amont de la prise de poste de la formation initiale indispensable. Ainsi, pour les agents de catégorie B et A, l'intégration dans le processus de formation initiale s'avère indispensable compte tenu des spécificités directionnelles existantes en matière de missions et de métiers. L'agent concerné doit avoir la possibilité de demander à être intégré et titularisé dans son nouveau corps directionnel. A contrario, en cas de demande de réintégration dans sa direction d'origine, l'agent doit être réintégré dans le cadre du mouvement général de mutation.

La formation initiale :

La FDSU exige que la formation initiale soit de haut niveau. Elle doit donner aux agents une véritable culture-socle directionnelle sans occulter la dimension ministérielle.

La FDSU réaffirme que la formation initiale (théorique et pratique) des lauréats des concours externes et internes normaux doit être identique dans sa durée et son contenu. Elle doit être organisée pour la phase théorique dans des établissements de formation. La phase pratique de la formation initiale doit être suffisamment étoffée pour permettre une réelle appropriation de tous les fondamentaux et doit progressivement préparer le stagiaire à l'exercice de ses premières fonctions. A ce titre, la FDSU revendique un allongement des durées de formation initiale, notamment sur la partie stage pratique, sans remise en cause de la date de titularisation. Pour la FDSU, la formation initiale ne doit pas être modulable en fonction du niveau de diplôme ou de l'expérience professionnelle acquise en amont. Pour la FDSU, les échanges d'expérience suscités par la diversité d'origine des stagiaires constituent un apport pédagogique essentiel au bon déroulement de la formation.

La FDSU constate que la formation initiale des stagiaires handicapés ne permet pas d'assurer l'égalité des chances entre tous les stagiaires. A ce titre, la FDSU exige que tous les outils nécessaires au bon déroulement de leur scolarité soient mis à leur disposition. Ces stagiaires doivent obtenir, en tant que de besoin, la mise à disposition d'une tierce personne.

La FDSU estime nécessaire d'intégrer pendant la durée du stage pratique des stages de découverte auprès de services extérieurs et établissements publics et assimilés : parquets, ministère du travail, collectivités territoriales, chambres de commerce et d'industrie, ...

Concernant les lauréats des concours internes spéciaux, listes d'aptitude et examens professionnels, la FDSU revendique une formation spécifique de haut niveau. Un allongement des durées actuelles de formation est nécessaire. Elles doivent se décliner sous l'égide des établissements nationaux de formation tant pour leur partie théorique que pratique.

Pour la FDSU, la période de formation initiale *pratique* doit être accomplie dans les services librement choisis par le stagiaire. Elle doit être déconnectée de toute notion d'objectifs et être organisée sous l'autorité des établissements de formation. Le stagiaire ne peut être utilisé comme une variable d'ajustement et être positionné sur un poste vacant. Il doit bénéficier de l'accompagnement d'un moniteur expérimenté et formé à cette mission. Cette mission de moniteur doit être reconnue autrement que par l'approche évaluation-notation. Elle doit donner lieu à une réelle prise en compte de la charge de travail induite, notamment par une

compensation en terme d'effectifs. Une quantification significative de cette charge de travail doit être définie au plan directionnel.

Les stagiaires doivent bénéficier au cours de cette période de l'octroi d'un complément indemnitaire sous forme de prime de stage.

La FDSU dénonce l'utilisation du système de contrôle continu des connaissances quand il détermine le rang de classement pour l'affectation. La FDSU estime, en fonction des particularités directionnelles, que l'affectation des stagiaires soit la résultante de leur reclassement dans leur nouveau grade (pour les internes, après prise en compte de l'ancienneté administrative antérieure).

La formation continue :

Pour la FDSU la formation professionnelle doit permettre aux agents d'acquérir, de développer, de valoriser des compétences professionnelles et d'envisager un projet professionnel qui leur soit personnel. A ce titre, elle constitue un instrument de promotion sociale.

La formation continue doit être dispensée systématiquement lors de tout changement de fonction et lors d'une reprise d'activité dans les services. Pour la FDSU tous les besoins exprimés en matière de formation doivent être recensés, sans censure ou limitation de la part des équipes hiérarchiques. Ils ne doivent pas être impactés par les effets pervers de la LOLF.

L'évolution constante de la législation et des méthodes de travail doit se traduire par une nécessaire formation complémentaire tout au long de la carrière. Ceci implique que la formation continue soit déconnectée de toute logique d'objectifs notamment au regard de l'entretien d'évaluation. La FDSU condamne la vision de l'administration qui souhaite faire de la formation en cours de carrière un instrument de pilotage des services. Cette formation ne peut en aucun cas s'intégrer dans une logique de retour sur investissement.

Pour la FDSU, les actions de formation de proximité doivent être développées. A cet effet, la FDSU revendique, au niveau directionnel, la création de directions de la formation professionnelle gérant tant l'enseignement dans les écoles, que la formation professionnelle en cours de carrière. Les actions de formations d'initiative locale sont nécessaires et elles doivent s'inscrire dans une logique de complémentarité des actions de formation nationale.

La FDSU revendique la création d'un statut du formateur, notamment pour les chargés d'enseignement à temps complet. La FDSU considère que tout agent ayant une expérience professionnelle peut être candidat pour assurer des actions de formation.

A ce titre, les moniteurs, les tuteurs, doivent bénéficier de toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice de cette mission (formation à la pédagogie notamment).

Ils doivent, quand ils ne sont pas formateurs permanents, bénéficier des décharges de services utiles. Ils doivent bénéficier d'une prise en charge exhaustive des frais engagés.

La FDSU exige la compensation intégrale du temps d'absence lié aux actions de formation. Tous les agents doivent bénéficier des délais de route nécessaires et de la couverture intégrale des frais engagés.

La FDSU oeuvrera auprès du Minéfi et auprès de la Fonction Publique pour obtenir la revalorisation des taux de base et la prise en compte des frais de stationnement.

La FDSU travaillera encore plus à réunir en son sein les informaticiens du Minéfi, pour que débouchent notamment leurs aspirations en matière de droit à la formation. La FDSU estime nécessaire d'ouvrir au Minéfi, une phase de concertation sur les évolutions à apporter au décret fonction publique de 71 afin que la spécificité des métiers informatique soit mieux reconnue.

La FDSU dénonce la suppression des préparations aux concours externes, exige la déconcentration des actions de formation en matière de préparation aux concours (internes et externes), de culture générale notamment dans le domaine économique.

Pour la FDSU, la maîtrise d'une langue étrangère ne peut être un critère de sélection en matière de recrutement ou en matière d'accès à un poste. La FDSU revendique un plan ambitieux de formation professionnelle en matière linguistique.

La FDSU ne peut se satisfaire de la gestion actuelle des demandes de congé formation et dénonce les reports de formation pour nécessité de service. La FDSU exige la revalorisation de l'indemnité mensuelle forfaitaire et son versement sur toute la durée du congé formation (3 ans).

La FDSU constate que l'e-formation n'est pas une solution appropriée en matière de formation de proximité. Le recours à l'e-formation doit être exceptionnel et ne doit en aucun cas se substituer aux actions de formation traditionnelles. Les actions de formation doivent être organisées en espace dédié. Chaque séquence doit être quantifiée par ½ journée. C'est aux équipes pédagogiques de déterminer l'opportunité ou non de construire un module de formation via l'e-formation.

Adoptée à l'unanimité.