



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>

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

4 juillet 2006

Groupe de travail DPMA des 7 et 9 juin 2006 Formation initiale - recrutement

Le 7, il ne fut question que de Recrutement, le 9 fut abordée la Formation Initiale.

RECRUTEMENT

1. - Architecture des concours

L'objectif de la réforme, à l'étude, du recrutement est d'éviter 2 écueils : le recrutement de spécialistes, trop spécialisés, et de généralistes, trop généralistes. Dans le même temps, il est vital, pour la même administration, d'intégrer en son sein des jeunes gens aux formations pointues, capables de s'adapter tout au long de leur carrière aux changements, voire mutations, de l'administration. Si l'on table sur 45 ans de carrière, que d'adaptations à négocier en perspective ! Il faut donc recruter des généralistes spécialisés.

Pour ce faire, en ce qui concerne le recrutement externe, les épreuves écrites de culture générale seront modifiées. Elles comporteraient deux dominantes : « juridique » et « économique et scientifique ». Tous les candidats devraient composer dans les deux matières, plus une option technique, comme Comptabilité par exemple. En effet, l'administration aura un grand besoin de comptables. 3 spécialisations ou 1 généralisation exacerbée ? Bref, pourra-t-on trouver des canards à trois pattes ?

Au niveau interne, il s'agit de mieux prendre en compte les savoirs professionnels des agents. Les épreuves professionnelles prendront donc du poids. Comme parallèlement, ces concours internes s'ouvriront à l'ensemble de la Fonction Publique, les agents auront le choix entre deux options : des épreuves portant sur les métiers directionnels, et d'autres, plus générales, sur les grandes fonctions du ministère.

Les épreuves de dissertation avantageant les candidats surdiplômés et/ou issus de classes sociales favorisées, une part plus importante serait accordée aux oraux, afin de rendre les concours moins discriminatoires.

Pour respecter cet objectif, les jurys devront être soigneusement sélectionnés, et pour les concours externes, il est envisagé d'avoir des jurys pluridirectionnels, voire comprenant des éléments extérieurs au ministère, comme d'anciens agents du Minefi ou des retraités.

2. - Organisation des concours

Concours externes

Trois pistes de réflexion ont été étudiées quant aux futurs concours externes :

- concours organisés dans un cadre strictement directionnel, avec modification des épreuves dans toutes les directions,
- organiser pour les A et les B des concours communs, comme cela est en cours pour les C,
- mettre en place des banques d'épreuves qui constitueraient un socle ministériel pour les épreuves d'admissibilité. Les épreuves d'admission resteraient du ressort directionnel.

C'est la troisième solution qui a été retenue par la DPMA et par le ministre.

Elle devrait être lancée dans un premier temps pour les A, ensuite pour les B.

Ces banques d'épreuves, c'est-à-dire des épreuves communes, seraient établies au niveau ministériel, mais en liaison avec les directions.

Un concours commun pour les catégories C est en cours d'expérimentation. Le premier concours de ce type sera organisé en 2007. Le premier bilan ne pourra donc pas être tiré avant 2008. Or en 2009, l'environnement du ministère, notamment le marché du travail, aura changé. La réforme des concours A et B doit donc être opérationnelle pour cette date.

Sur décision du ministre, la réflexion sur ce sujet devrait commencer dès septembre prochain.

Concours internes

Toujours au niveau directionnel.

3. - Et les OS dans tout ça ?

A l'exception de quelques points de détail, l'ensemble des OS a opposé un front uni à une administration peu convaincante.

Les inquiétudes sont vives et diverses :

On ne peut que déplorer l'absence de recul vis-à-vis de l'expérimentation du concours commun des catégories C. Mener plusieurs réformes de front des concours externes n'est-il pas trop ambitieux ? A l'issue des épreuves écrites, les candidats des concours externes admissibles établiront une liste des directions qu'ils désirent intégrer, par ordre de priorité. Le jury sera en possession de cette liste durant les épreuves orales. Le risque est grand que les jurys ignorent d'emblée les candidats n'ayant pas placé leur direction à un bon rang. Cette discrimination sera la pire de toutes : insidieuse et systématique.

Par ailleurs, si tous les candidats sélectionnent toutes les directions, chaque direction recevra à l'oral un nombre de candidats égal à la totalité des candidats. Imaginez la Douane devant gérer ses candidats, ceux de la DGCP, et ceux de la DGI ! La logistique pourra-t-elle suivre ? Sur combien de temps s'étendra un concours ? Un an ?

L'instauration de deux dominantes dans la sélection des candidats externes, juridique et économique, va fermer l'accès au Minefi aux autres filières, et priver les services de la richesse que lui apporte la diversité des profils actuels.

La multiplication des exigences et le quasi-monopole de la filière de recrutement (Sc-Po) ne pourra qu'aboutir à un profil unique de fonctionnaire du Minefi, précisément cerné. Le risque est grand aussi de voir les écoles du Minefi devenir une simple année universitaire supplémentaire au cursus Sciences-PO. Les ambitions de professionnalisation du recrutement, si hautement claironnées, seraient pour le coup battues en brèche. A tout prendre, restons donc vraiment généralistes !

Les QCM, qui nécessitent culture générale et rapidité de réponse, ne vont-ils pas, contrairement à l'objectif annoncé, encore avantager les surdiplômés ?

La trop grande importance donnée à l'oral, 50 % du total de points final, atteindra elle aussi un objectif contraire à celui fixé initialement. Les candidats issus d'une classe sociale élevée, ayant un niveau d'étude supérieur au niveau requis pour le concours, sont indéniablement plus à l'aise à l'oral que les autres candidats.

Ces oraux prenant la forme d'entretien rapprochent cette sélection d'entretien d'embauche. Est-ce bien sérieux ? Des milliers de candidats se présenteront à l'oral, et une demi-heure de conversation permettra d'en dégager quelques dizaines ? Cette perspective laisse pour le moins sceptique. La formule actuelle présente l'avantage d'un minimum de rationalité.

L'ouverture des concours internes au niveau interministériel pose le problème de la mobilité des agents du Minefi. Les agents désireux de quitter ce ministère pour un autre doivent avoir accès aux préparations nécessaires, et aux facilités accompagnant toute préparation à un concours. Mais la question essentielle pour la FDSU, réside bien dans l'attractivité du MINEFI et sa capacité à ouvrir de réelles perspectives de carrières directionnelles.

La présence de retraités dans les jurys d'oraux ne semble pas souhaitable. Ces agents évoluant hors du contexte administratif actuel, ne pourraient être en mesure d'évaluer les besoins réels de leur administration d'origine, et donc de recruter des agents en adéquation avec ces besoins.

FORMATION INITIALE

1. - Le projet

Quelle que soit la catégorie, A, B ou C pour le ministère, la durée de la scolarité restera inchangée. Cette scolarité modifiée vise à approfondir l'adaptation au premier métier, autrement dit au poste occupé en première affectation, le stage pratique notamment. Dans cette optique, elle resterait de niveau directionnel.

La formation initiale, et la formation continue tout au long de la carrière, seraient supposées compléter la formation universitaire, et parfaire l'adaptation de l'agent aux attentes de l'administration.

La diversité des publics, internes et externes, dans les écoles a conduit l'administration à la notion de « parcours différencié ». Les élèves possédant de solides connaissances dans un ou plusieurs domaines pourraient être exemptés de certaines matières.

Le « parcours modulaire » est déjà expérimenté au sein des écoles de Service Public. Les écoles de Santé Publique par exemple ont déjà mis en oeuvre un système personnalisé.

Pour le cadre A, instauration d'un stage probatoire, qui conduirait les stagiaires à n'être titularisés qu'au terme d'un délai de 18 mois.

2. - Qu'en pensons-nous ?

Aucune affinité du côté syndical sur ce volet du débat !

L'idée de parcours différencié n'est pas acceptable. Par principe, l'unicité de formation est indispensable. L'égalité entre stagiaires doit être respectée. Par ailleurs, la confrontation d'un mélange de cultures et de connaissances au sein de la formation initiale est sans doute quelques fois difficile à gérer, mais s'en priver n'est qu'une solution de facilité. Une réaction positive consisterait au contraire à mieux exploiter les richesses et les synergies entre stagiaires.

Il est important que le stagiaire, durant son stage pratique, ne soit pas considéré comme déjà en poste. Il doit être accompagné, encadré, et dégagé d'objectifs de performance. En conséquence, les tuteurs doivent être formés et partiellement déchargés de leur charge de service. Aucune ambiguïté ne doit subsister sur les statuts et les rôles de stagiaire et de tuteur.

Quant au report de la titularisation, il en est bien évidemment hors de question. Le risque de non titularisation ne peut au contraire qu'être considéré comme une sanction, à la fois par les stagiaires et par les agents du service d'accueil.

L'instauration d'un stage pratique probatoire, qui plus est axé 1^{er} métier, est une hérésie pour la FDSU.

La réforme de la formation et du recrutement, qui échappe en grande partie aux directions, remet en cause des principes de base auxquels la FDSU ne saurait déroger.

Le débat ministériel n'est pas clos pour autant. Il reprendra dès la rentrée autour de groupes de travail directionnels et ministériels.