



# FEDERATION DES SYNDICATS UNITAIRES

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

93bis, rue de Montreuil 75011 PARIS Tél. : 01.44.64.64.32 Fax : 01.43.48.96.16  
[fdsu@fdsu.org](mailto:fdsu@fdsu.org) <http://www.fdsu.org>

Paris, le 2 Février 2007

## GROUPE DE TRAVAIL ACCORD JACOB SUR FORMATION PROFESSIONNELLE (2 FEVRIER 2007)

Le 2 février s'est tenu un groupe de travail examinant d'une part le projet de cadrage de l'entretien de carrière et les grands axes de l'accord Jacob sur la formation professionnelle. Cet accord prévoit notamment la mise en oeuvre du droit individuel à la formation (DIF), de périodes de professionnalisation, la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre de la carrière, la création d'un bilan de carrière, la validation des acquis de l'expérience professionnelle...

### *Déclaration liminaire de la FDSU au GT du 02/02/07*

La FDSU s'interroge sur les raisons qui vous poussent à vouloir aller aussi vite pour définir l'impact du protocole d'accord sur la formation au Minéfi, alors qu'il y a des situations conflictuelles marquées ! Dans certains secteurs, le dialogue social est en panne et nous pouvions espérer que le ministère ne contribue pas à amplifier le trouble ! Lors du CTPM du 4 juillet, le Ministre a annoncé une série de mesures en matière de formation, mesures devant pour un certain nombre faire l'objet d'un processus de discussion au niveau directionnel, or, la rupture du dialogue dans certaines directions impacte les débats nécessaires en matière de formation. La balle est dans le camp de l'administration, très vite cette dernière doit renouer les fils du dialogue sur des bases solides et non factices ! Les agents attendent une réelle prise en compte de leurs aspirations profondes et non des mesures en trompe l'œil et les axes contenus dans la loi de modernisation de la fonction publique ne sont pas de nature à répondre aux attentes des agents du Minéfi !

La FDSU réaffirme sa déception et ses réserves face à cet accord cadre qui illustre la volonté de certains de gommer les spécificités ministérielles ou directionnelles.

Pour la FDSU il est condamnable, voir coupable de vouloir aborder à l'identique la politique de gestion des ressources humaines, sans tenir compte des réalités des missions, des métiers, des besoins du service public !

La FDSU considère qu'il faut renforcer les moyens et les offres en matière de formation professionnelle. Néanmoins, les efforts ne peuvent être déployés à l'identique, en effet les complexités professionnelles, les niveaux de qualifications, les motifs de mécontentements en matière de gestion ou de formation, ne sont pas identiques d'un ministère à un autre, d'une direction à une autre ! S'il est évident que des avancées globales sont mesurables depuis plus de trente ans, **il est tout aussi évident que l'accord cadre de 1996 n'a pas produit tous les effets escomptés faute d'ambition et de moyens !**

*Peut-on alors, avec un accord signé minoritairement et sur des bases contestables, fonder de réels espoirs ? Nous ne le pensons pas !*

*Peut-on, dans un contexte de rigueur budgétaire, de mépris de la part d'une certaine forme de gouvernance, de perte de repères suite à des réformes mal concertées, croire que derrière cet accord, le Ministère va s'inscrire dans une démarche de progrès social ? Nous en doutons !*

*Les agents du ministère et leurs représentants ne cessent de clamer haut et fort leur sentiment d'abandon malgré les efforts entrepris pour positionner le Minéfi au firmament de la réforme de l'Etat ! Le haut niveau de qualification des agents C, B et A des directions de ce ministère est-il reconnu à sa juste valeur ? Non !*

*La forte technicité induite par nos missions trouve-t-elle un écho satisfaisant dans l'offre de formation ? Non !*

*L'effort collectif entrepris par l'ensemble des personnels est-il reconnu ? Non !*

Certes, il y a des ministères moins bien lotis que le nôtre ! Mais il y a aussi, dans certains ministères comme l'éducation nationale des avancées sociales et statutaires qui pourraient éclairer l'ambition sociale de nos ministres !

Certes, il y a au niveau de la fonction publique la nécessité de définir un seuil de référence ! Mais cela ne doit pas conduire à amoindrir certains acquis sociaux notamment en matière de formation professionnelle, de promotion ...

Plus que jamais, la FDSU réaffirme son attachement à une fonction publique de carrière et refuse au Minefi la mise en place de tout obstacle à la mobilité fonctionnelle ou géographique !

Concernant la typologie des actions de formation, la FDSU réaffirme pour le Minéfi que les actions de formation tout au long de la vie ont principalement pour objet :

- 1) de donner aux personnes accédant à un emploi suite à concours externe ou promotion interne une formation professionnelle initiale de haut niveau à la fois théorique et pratique, afin de les préparer à exercer les fonctions dévolues aux agents de leur corps ! Cette notion ne peut se résumer à la simple approche des premières fonctions. Pour la FDSU la titularisation peut intervenir au cours de la période de formation.
- 2) De garantir, de maintenir, de renforcer les connaissances professionnelles et personnelles des agents via les actions de formation continue. **Pour la FDSU le droit individuel à la formation (DIF) ne peut en aucun cas concerner les actions de formation inhérentes aux compétences directionnelles et fonctionnelles des personnels.**
- 3) De préparer les agents aux concours et examens professionnels.
- 4) La FDSU réaffirme son attachement au congé de formation professionnelle, qui permet aux agents de construire des projets personnels alternatifs.

**Pour la FDSU la politique de formation professionnelle doit reposer sur le triptyque suivant :**

- **le recensement des besoins individuels des agents,**
- **le recensement des besoins exprimés par les équipes de travail,**
- **le recensement des actions à l'initiative de l'administration.**

**Pour la FDSU la réponse en matière de formation professionnelle ne peut se résumer à l'entretien individuel et encore moins à une contractualisation des rapports entre l'agent et son chef de service !**

Le droit individuel à la formation ne peut constituer un élément de réponse au regard des besoins exprimés par les agents tant en matière de projets personnels ou de besoins professionnels directionnels.

Concernant le régime juridique et financier applicable à chaque type de formation, la FDSU est opposée à toute application au Minéfi d'une formation en dépassement ou en dehors des horaires de travail (cf. paragraphes II et III de l'article 4). Par ailleurs, la FDSU estime que les garanties affichées dans l'accord cadre ne sécurisent pas les situations individuelles.

**Face à la volonté politique de mettre en place le DIF, la FDSU précise que seules les formations pouvant permettre une mobilité inter-ministérielle ou dans certaines conditions inter-directionnelles, pourront relever du DIF.**

Précision étant faite, que les formations relevant des préparations aux concours d'une direction du Minéfi ne pourront relever du DIF. La FDSU revendique pour les agents du Minéfi passant un concours

directionnel la possibilité de bénéficier des actions de formation et des décharges d'activité qui y sont associées.

La FDSU réproouve les dispositions relatives aux périodes de professionnalisation.

La FDSU réaffirme son attachement aux dispositifs en vigueur en matière de préparation aux concours et examens, mais souhaite un renforcement des droits ouverts aux agents, ainsi que de l'offre ! Un diagnostic sur l'offre existante demeure néanmoins nécessaire.

Concernant la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou la reconnaissance des acquis de l'expérience, la FDSU estime que la seule reconnaissance véritablement qualifiante pour les agents est le concours interne ! A ce titre, des efforts doivent être entrepris pour augmenter les volumes de promotions via les processus de recrutement par concours interne et concours interne spéciaux. La FDSU s'interroge toujours sur le refus du Minéfi de mettre en œuvre le CIS de B en A acté par N. Sarkozy ! La mise en place d'un pseudo niveau de diplôme n'emportant aucun effet indemnitaire ne constitue en rien un progrès social pour les agents. La validation par des équivalences de diplômes de l'expérience professionnelle des agents du Minéfi ne pourrait que renforcer une mobilité externe au Minéfi, voire à la fonction publique !

Enfin la FDSU émet les plus vives réserves sur la mise en place d'un bilan professionnel qui serait d'une part organisé en interne et d'autre part consultable par l'autorité hiérarchique.

Il en est de même en ce qui concerne l'entretien de carrière. La déliquescence du dialogue de gestion au quotidien entre les agents et leur chef de service conduit l'administration à casser les liens naturels pour instaurer des rendez-vous contraignants.

Pour la FDSU, il ne s'agit nullement d'une prestation d'orientation et de conseil mais un nouvel outil managérial.

Par ailleurs, l'interrogation portant sur la formalisation de l'entretien de carrière notamment dans ses conclusions illustre les dérives prévisibles.

C'est pourquoi, la FDSU ne considère pas la mise en place de cet entretien comme un élément de progrès social. La FDSU invitera les personnels conviés à ce type de rendez-vous soit à se faire accompagner par un représentant du personnel de leur choix, soit à refuser tout simplement cette offre de « pseudo service ».

**En conclusion et à ce stade du processus de dialogue et d'appropriation des éléments de contexte, la FDSU vous demande :**

- **de définir le périmètre des chantiers à ouvrir et ce en tenant compte des réalités ministérielles,**
- **de proposer aux fédérations le calendrier des travaux à mener d'ici la fin de l'année, travaux devant largement dépasser les frontières de cet accord.**

**et ce afin de répondre aux attentes des personnels en matière de progrès social !**

Il ressort de ce groupe de travail un examen sommaire de l'accord cadre. En effet, le ministère voulait essentiellement entendre et connaître la position des fédérations sur ce sujet.

Concernant la mise en place de l'entretien de carrière, après de longs échanges, le ministère abandonne l'idée de le faire reposer sur l'initiative de l'administration. L'initiative de ce type d'entretien reviendra donc à l'agent. Néanmoins, le secrétaire général adjoint à tenu à préciser qu'il sera de la responsabilité de l'administration de faire vivre ce qu'il considère être un droit nouveau ! Par contre, il refuse de couper l'existence du lien hiérarchique entre l'agent et le "souteneur" de l'entretien !

En réponse à notre demande d'offrir à l'agent, la possibilité d'être accompagné par un représentant du personnel, le ministère se dit réservé mais néanmoins en a accepté le principe.

La FDSU reviendra plus en détail sur ces sujets au fur et à mesure des échanges avec le ministère et les directions.