

Des carrières à améliorer

Le statut de la Fonction Publique fixe le cadre de l'évolution de la carrière des fonctionnaires de l'Etat. Sa caractéristique principale, la séparation du grade et de l'emploi implique qu'après avoir réussi un concours, l'agent est titulaire d'un grade lequel donne accès à différents emplois.

Cette conception s'oppose à la Fonction Publique d'emploi selon laquelle le recrutement s'effectue pour un emploi précis fonctionnellement et géographiquement.

SU s'opposera à toute remise en cause d'une Fonction Publique de carrière.

SU affirme son attachement au statut de la Fonction Publique et au principe de la grille comme référence collective.

La revendication de carrières améliorées revêt deux aspects essentiels : l'emploi et la reconnaissance des qualifications.

S'agissant de l'emploi : toute suppression d'emplois dans un corps, hypothèque d'autant les possibilités de promotions. La politique de suppression d'emplois que nous connaissons depuis plusieurs années a donné des conséquences catastrophiques sur les déroulements de carrières. Elle doit donc être combattue.

S'agissant des qualifications : elles se sont notablement élevées du fait de l'amélioration de la formation générale, l'élévation des niveaux de recrutement (résultant du taux de chômage actuel), l'évolution des fonctions dévolues aux agents, le renforcement de la formation professionnelle et la technicité croissante des tâches.

La reconnaissance des qualifications des agents du Trésor doit se traduire par la mise en place de carrières linéaires revalorisées. L'exigence de véritables carrières linéaires est loin d'être satisfaite.

Premier obstacle les contingentements des différents grades fixés au niveau ministériel. Ces contingentements ou pyramidages sont édictés pour des raisons budgétaires.

C'est pourquoi nous revendiquons l'augmentation du volume des contingents des grades les plus élevés afin d'améliorer la fluidité des parcours de carrière, pour faire lever un maximum de barrages dans ces parcours de carrière.

Il est inacceptable qu'un agent alors même qu'il remplit les conditions statutaires d'ancienneté pour obtenir une promotion soit écartée d'un tableau d'avancement parce que le contingentement maximum est atteint pour le grade concerné.

Il faut œuvrer à la levée de tous les barrages budgétaires pour parvenir à une linéarité des carrières.

L'amélioration des carrières passe par :

La limitation des blocages au sein des catégories C et B par une réduction des grades.

Pour la catégorie C : le niveau de recrutement doit se situer à l'échelle 5 de rémunération et la réorganisation de la carrière doit aboutir à la revalorisation conséquente des échelons terminaux. L'ensemble des agents aujourd'hui rémunérés dans une échelle inférieure doit bénéficier d'un reclassement immédiat et automatique dans l'échelle 5.

SU revendique la mise en place d'une réelle carrière linéaire revalorisée comportant un espace indiciaire débutant à l'indice 343 pour atteindre l'indice 510 (en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois).

Par ailleurs SU revendique la création d'une filière "technique" devant permettre aux AST de dérouler une carrière jusqu'au NEI.

Dans l'immédiat l'indice terminal (415) du grade de maître ouvrier principal (carrière technique de catégorie C) doit également être appliqué dans la carrière administrative qui plafonne actuellement à l'indice 393.

Pour les agents de catégorie B : SU exige la mise en place d'une véritable carrière linéaire revalorisée débutant à l'indice 420 pour atteindre l'indice 680 (en 23 ans et 6 mois avec un échelonnement permettant d'atteindre les 2/3 de la carrière en 12 ans et 6 mois).

Dans l'immédiat fusion immédiate des deux premiers grades est indispensable et l'accès ouvert à tous au 3ème grade désormais banalisé, ce qui suppose la suppression du concours de contrôleur principal qui est le seul concours subsistant actuellement à l'intérieur d'une même catégorie.

Pour la catégorie A : Pour les inspecteurs l'institution d'un grade unique de 2 niveaux regroupant les divers grades plus ou moins fonctionnels. SU exige dans la création d'un 13 échelon accompagné d'une revalorisation indiciaire.

SU revendique pour les huissiers la possibilité de dérouler une carrière en catégorie A sur plusieurs niveaux.

Enfin, SU exige que les qualifications des informaticiens soient reconnues à un juste niveau. La réécriture des décrets de 1979 est une nécessité

Pour SU les listes d'aptitude doivent être supprimées.

SU dénonce leur utilisation qui favorise des promotions basées sur des critères subjectifs. Ces promotions ressortent principalement de l'avis du seul TPG ou alors sont le résultat d'arrangements contre-nature avec un certain type de syndicalisme clientéliste que nous condamnons.

Pour SU, la promotion interne doit passer par un concours spécial ou examen interne à contenu professionnel. pour toutes les catégories C, B et A. Dans le cadre du fonctionnement des CAP, les représentants de SU défendront les dossiers sur le critère le plus objectif, le critère de l'ancienneté, dans les conditions statutaires requises.

Par ailleurs SU condamne l'arbitraire du système de la notation et défend le principe de la linéarité. Il revendique la suppression du système actuel, les avancements d'échelon devant s'effectuer aux délais réduits pour tous. En attendant les représentants de SU défendront tous les agents victimes de cet arbitraire.