



# CAP n° 2, 3 et 4 du 26 janvier 2015

## Pré-sélection des chargés d'enseignement

### Année 2015

#### DECLARATION LIMINAIRE ET COMPTE RENDU

Madame la Présidente,

L'actualité est marquée par les dramatiques attentats commis contre des journalistes, des policiers assurant leur mission de service public, des salariés, des citoyens...

Ces actes criminels ont engendré une formidable mobilisation citoyenne pour dire non aux extrémistes, aux fanatismes et défendre partout la démocratie, le droit d'information et d'expression, le vivre ensemble !

Dans le même temps, la situation économique continue de se dégrader : augmentation du chômage, de la précarité...

Pourtant, le gouvernement s'obstine dans ses choix politiques et économiques : l'austérité pour les salariés, des milliards pour le patronat comme ce fut le cas avec le Pacte de responsabilité !!

Ce Pacte de responsabilité est « un cadeau » de 35 milliards pour le patronat (suppression de cotisations sociales de la branche famille) et 50 milliards de restriction sur les budgets publics, Ainsi, des plans d'économie sont mis en oeuvre au détriment des dépenses de santé, des hôpitaux, du remboursement des médicaments, de la remise en cause des services publics...

Cette situation est inacceptable alors que les employeurs bénéficient déjà de plus de 220 milliards d'exonérations ou d'aide publiques.

Aujourd'hui, avec le projet de loi Macron, le gouvernement répond une nouvelle fois aux exigences du MEDEF, du grand patronat. Avec le projet de loi Macron, il s'agit de « libéraliser » ou déréglementer de nombreuses professions comme l'ont dénoncé les professions réglementées (notaires, avocats, huissiers...)

Au-delà de la remise en cause des professions réglementées, les régressions sociales ressortant de ce projet de loi sont notamment les suivantes :

- **la libéralisation du travail du dimanche et de nuit** se fera au détriment des créations d'emploi et du niveau de salaire, avec des remises en cause de la majoration de la rémunération. C'est pourquoi les salariés luttent dans l'unité contre l'extension de l'ouverture des magasins le dimanche ;

- **la libéralisation du transport de voyageurs en bus** entre en contradiction explicite avec les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur lesquels la France s'est engagée. Après les autoroutes, les aéroports, encore une fois, on privatise les bénéfiques ;

- **la sécurisation des employeurs** continue, sous couvert de simplification, avec une réforme annoncée par voie d'ordonnance de l'inspection du Travail et de la médecine du travail et une nouvelle sécurisation des licenciements pour empêcher l'annulation des licenciements sans motivation économique ;

- **la remise en cause des conseils des prud'hommes** avec notamment la mise en place de juges professionnels au détriment des juges prud'hommes élus, l'instauration d'un arsenal disciplinaire à caractère antisyndical...

Montreuil, le 5 février 2015

Syndicat national  
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.55.82.80.80

La CGT a donc fait des propositions visant à relancer la croissance et à créer des emplois stables et qualifiés :

- ✓ porter le SMIC à 1 700€ brut par mois comme base des grilles de salaires ;
- ✓ ouvrir des négociations salariales dans les entreprises ;
- ✓ augmenter les salaires, le point d'indice dans la fonction publique, les pensions et les minimas sociaux ;
- ✓ contrôler les aides publiques aux entreprises ;
- ✓ contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements ;
- ✓ stopper les suppressions d'emploi, et créer des droits nouveaux pour les représentants des salariés des entreprises ;
- ✓ développer les politiques publiques et les moyens des services publics ;
- ✓ réformer la fiscalité en profondeur, créer de nouvelles tranches d'impôts pour les hauts revenus ;
- ✓ ramener l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous et des départs anticipés pour travaux pénibles ;
- ✓ créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour l'investissement productif ;
- ✓ taxer les mouvements spéculatifs et contrôler les phénomènes d'optimisation fiscale.

### **La défense indéfectible de la démocratie, du droit d'information et d'expression, du vivre ensemble est indissociable du droit à l'exercice syndical.**

Dans ce cadre, la CGT s'est trouvée directement privée par la DGFIP de ce droit élémentaire qu'est la liberté d'expression sur sa section de la DNEF. La Direction générale a fermé sans aucune raison l'accès Intranet au site de la section CGT de la DNEF pendant un mois fin 2014.

Cet acte constitue une grave entrave à l'action syndicale. Qui plus est, il a été effectué pendant les élections professionnelles du 4 décembre 2014 et représente donc un

**Avant d'aborder plus particulièrement la CAP qui nous occupe aujourd'hui, la CGT souhaite tout d'abord aborder plusieurs points :**

### **Concours IP**

Suite à la perte des copies concernant deux épreuves différentes par un transporteur privé, les candidats au concours d'Inspecteur Principal sont tous reconvoqués afin de repasser toutes les épreuves sur Paris.

Outre le stress et la grande déconvenue que cela engendre pour nos collègues, une question reste en suspens : cette année sera-t-elle neutralisée au regard du nombre global de possibilités de passer ce concours, pour les candidats ne pouvant se représenter en février ?

manquement évident à votre obligation de neutralité pendant cette période particulière.

De surcroît, nous apprenons que vous menacez à nouveau cette section de fermer l'accès à son site, toujours sans aucun motif valable.

Nous en sommes scandalisés et vous appelons à n'en rien faire.

La situation sociale et le dialogue social sont déjà suffisamment dégradés à la DGFIP pour se passer de tels agissements contraires à la liberté d'expression.

Quant à la Mission de risques et audit, nous nous insurgons contre le fait qu'elle souhaite je cite « *un échange sur les modalités d'exercice de la communication syndicale dans une direction à enjeux comme la DNEF* », sous-entendant par là que la communication syndicale, pourtant régie par les textes, puisse être soumise à validation de la DGFIP !

Il s'agit clairement pour nous d'un défaut de neutralité de la part de l'administration, qui cloue ainsi au pilori des syndicalistes et un syndicat qu'elle juge indésirables ! Nous jugeons inadmissibles et sans aucun fondement les menaces de poursuites disciplinaires contre les militants de la section et celle de fermeture du site du syndicat national de la CGT FIP. D'ailleurs, la Direction générale ne les justifie par aucun argument.

L'article paru dans le Canard Enchaîné du 5 novembre 2014 ne saurait être utilisé à l'encontre des militants syndicaux, qui n'en sont pas à l'origine et ne peuvent pas être tenus pour responsables des propos ou écrits d'un journaliste.

Nous ne sommes pas dupes : à travers cette fermeture arbitraire à un accès Intranet et les menaces proférées, c'est toute la CGT et l'ensemble de ses militants qui sont attaqués. A travers une section syndicale, c'est un syndicat majeur du Ministère des Finances qu'on veut faire taire. C'est la liberté d'expression et le droit à l'information qui sont au final muselés.

Une rumeur circule qui annonce cette neutralisation.

Nous vous demandons ici confirmation de cette information et si elle s'avère vraie, nous vous demanderons de vous expliquer sur le fait que toutes les organisations syndicales n'ont pas été informées afin de répondre aux interrogations légitimes de leurs syndiqués et sympathisants.

Également sur ce sujet, nous déplorons l'absence totale d'information aux représentants syndicaux de l'ENFIP, ce qui ne leur a pas permis d'assurer leur rôle de façon satisfaisante.

## Déficit des chargés d'enseignements sur la spécialité GP

La CGT constate un déficit constant d'enseignant issus de la filière gestion publique au sein des établissements de la formation initiale, y compris dans les établissements issus de l'ex-ENT. Sur Clermont-Ferrand, ils ne sont pas suffisamment nombreux pour assurer les oraux en dominante, et sur Noisy les équipes GP seront mobilisées 7 demi-journées consécutives sur cette échéance, obligeant les directeurs d'établissement à chercher des solutions aussi imaginatives qu'inquiétantes.

### Concernant plus particulièrement la CAP qui nous occupe aujourd'hui

Dans un premier temps, sur les aspects strictement matériels.

Bien que le nombre de candidats soit en diminution, 121 cette année contre 172 pour la précédente CAP, le temps de chargement d'Escale est lui proportionnellement en nette augmentation. Nous aurions donc concrètement perdu une demi journée de consultation si nous n'avions pas eu le dossier papier. Nous vous demandons donc de renouveler ce dossier papier pour la prochaine CAP, et ce tant que perdurera le souci lié au temps de chargement ESCALE.

#### 1 – Volume de la pré-sélection

Les volumes de promotions à venir, déjà connus, auront un impact certain sur les besoins en formation initiale et leur localisation. Par exemple, à volume égal, nous pouvons envisager que l'établissement de Clermont-Ferrand devra accueillir de nouveau des contrôleurs, reproduisant les difficultés rencontrées à l'heure actuelle.

La pré sélection doit donner à la DGFIP les moyens de pouvoir choisir entre plusieurs candidats, aux compétences professionnelles complémentaires. Le stage a pour finalité de détecter et confirmer les aptitudes pour un métier spécifique, en particulier en matière pédagogique. Or depuis plusieurs années, cette pré sélection est faite à minima sans tenir compte de la réalité des besoins.

Il n'est pas acceptable à ce stade de se priver d'agents compétents et motivés pour le métier d'enseignant.

Concernant le vivier, il se composait de 3 inspecteurs à l'issue de la précédente CAP. Dans les documents communiqués avant cette CAP, il y en a 13. En tout état de cause, le nombre de pré sélectionnés à l'issue de notre CAP devra permettre de disposer d'un vivier

suffisant au regard des besoins.

L'appel en cours d'année ne semble pas mis en œuvre malgré les besoins appuyés en formation initiale. Le prétexte du départ en cours d'année qui perturberait le réseau est à relativiser quand on prend en compte les départs de chargés d'enseignement promus IDIV et prenant leur poste au 1<sup>er</sup> janvier.

Au delà de la question des volumes nécessaires, la CGT revendique au nom de l'équité une réelle transparence sur les critères de sélection de la pré sélection.

L'évaluation des départs potentiels ne semble pas actualisée. Si nous avons eu des informations sur les admissibles au concours d'IP, aucune réponse ne nous a été donnée sur l'Examen Professionnel d'IP et les Idiv.

Enfin, l'absence de candidats A+ dans la présélection est elle le reflet d'un changement de doctrine du cadre responsable documentaire ou la conséquence d'un grand nombre de candidats déjà titulaires de la qualification de chargé d'enseignement ? Nous attendons une réponse précise sur ce point.

#### 2 – Critères de sélection des candidats

Au seul examen de la liste proposée au projet, il est totalement impossible de déterminer comment les candidats ont été départagés.

Les agents non retenus (et leurs chefs de service), ont un ressenti d'arbitraire et une totale incompréhension sur les choix effectués.

L'examen des fiches de candidatures montre :

- ✓ que certaines directions portent un avis mitigé sur des agents alors qu'ils leurs confient l'animation de formations, ... sans doute pour les garder dans l'équipe locale ! ;
- ✓ des distorsions entre l'avis du chef de service direct et celui de la direction.

Il semble qu'une attention particulière soit portée sur l'expérience de formation alors que l'examen du profil des candidats retenus ne fait pas ressortir clairement ce point. De plus, la première phase du stage GRH10 a justement pour objet de donner les bases pédagogiques, ce qui devrait limiter l'importance de ce critère dans la pré-sélection.

La CGT revendique donc comme seul et unique critère pour cette présélection celui de l'ancienneté administrative.

#### 3 – Extensions de compétences

Concernant les besoins, la CGT est attachée à avoir des enseignants qui ont une expérience professionnelle dans les matières enseignées. Elle estime qu'il est pédagogiquement peu pertinent d'enseigner des points techniques d'une filière dans laquelle le chargé d'enseignement n'a pas exercé. La CGT est

donc opposée à l'extension forcée des compétences pour les enseignants.

#### 4 - ENFIP de Toulouse

Nos représentants locaux nous ont informés que la direction de l'École avait proposé pour l'ENFIP Cadastre deux candidats ayant chacun un dossier reconnu. Alors qu'il va falloir former des agents sur des dossiers extrêmement pointus tels la RPCU (référence parcellaire cadastrale unique) ou les révisions des locaux H et P, nous nous étonnons qu'un seul candidat sur cette matière délicate soit retenu. Nous reviendrons donc avec conviction sur une candidature utile lors de nos défenses.

#### 5 - CIF

Nous souhaiterions avoir des détails sur la situation des effectifs dans chaque CIF.

En effet, le mouvement d'affectation unifié pour les ins-

pecteurs mis en place en 2014, puis pour les catégories A, B et C en 2015 auront un impact certain sur les besoins en matière de formation continue, en particulier dans les CIF où aucune création de poste n'est prévue au TAGER-FIP 2015. Sur ce point, la CGT rappelle sa ferme opposition à l'e formation comme substitut aux cours présentiels.

Le vivier CIF semble nettement insuffisant avec six personnes pour quatre départs potentiels et des besoins qui ne sont pas en diminution.

A défaut d'éléments de contexte plus précis sur les évolutions pouvant affecter chacun des CIF, il est impossible de déterminer à partir de quels besoins la DG présente son projet.

Nous attendons de votre part des réponses précises à nos questions et constats.

La CAP était présidée par Mme BINTZ, chef du bureau

## COMPTE RENDU DE CAPN

RH2C, en présence notamment de M. Casabianca, M. Forté, M. Ramir en qualité d'experts.

Cette CAP avait pour but de déterminer le nombre de collègues amenés à suivre le stage GRH10 en vue, en cas de validation de ce stage, d'être sélectionné, soit directement soit en vivier, comme chargé d'enseignement. La CAP a aussi pour but de répartir ces collègues par établissement de formation initiale ou de formation continue.

Nous avons obtenu quelques précisions sur les différents points évoqués par la CGT, néanmoins la Présidente a reporté des réponses à la tenue du prochain CTR (Comité technique de réseau) et lors d'une RTA (réunion technique d'approfondissement).

### I - Perte des copies du concours IP

La Présidente a regretté la perte des copies due à un transporteur privé et l'annulation des épreuves qui en a découlé. Elle a assuré que la mobilisation de l'ENFIP était totale, pour la bonne organisation des épreuves de remplacement en février 2015.

Les candidats ne repassant pas les épreuves en février verront la session de cette année neutralisée dans le décompte du nombre de passage du concours d'IP.

Chaque candidat sera informé de ces modalités.

La CGT ENFIP a regretté de ne pas avoir été informée avant le 6/1/2015, ne lui permettant pas de pouvoir répondre aux sollicitations des agents à ce sujet.

### II - Conditions matérielles de consultation

Le téléchargement des données s'est prolongé sur 3h30 soit une demi journée de consultation.

Nous avons donc demandé que le souci soit réglé (souci que nous avons déjà subi pour d'autres CAP nationales) et le dossier version papier soit fourni en attendant. Cette demande a été acceptée.

### III - Extensions de compétence

La DG a répondu que ces extensions étaient mises en oeuvre sur la base du volontariat. Il y a plus de candidats que d'extensions à offrir.

La CGT a répondu que beaucoup de volontaires renonçaient au final à ces extensions à l'usage, ce qui confirmait qu'il s'agissait d'une mauvaise réponse au manque d'enseignants.

### IV - Formation initiale

Pour la CGT il est primordial pour le bon fonctionnement des ENFIP, que tous les établissements aient un vivier en cas de défaillance d'enseignants en poste. Cela ne sera pas le cas...

Il faut noter le déficit de chargés d'enseignements GP, y compris dans les établissements de l'ex-ENT, ce qui a pour conséquence des charges de travail importantes pour cette population.

La CGT a précisé que même si la volumétrie des promotions

accueillies en établissement est l'élément majeur de calibrage des équipes enseignantes, un autre levier est constitué par les décisions prises en matière de ré-internalisation (exemples récents des C et des cycles préparatoires PACTE) ainsi que les chantiers d'écriture documentaire.

### 1 - Clermont-Ferrand

Cet établissement n'a pas été proposé pour des postes éventuels à pourvoir. De fait, aucun candidat a donc postulé en formation initiale pour cet établissement.

Cet établissement avait une personne dans le vivier, personne qui est appelée car de spécialité GP. Le manque criant d'enseignants GP dans cet établissement est donc reconnu par la DG par cet appel.

Cependant, cela a pour conséquence de priver de vivier cet établissement puisqu'aucun collègue n'a été retenu en pré-sélection.

**A+** : la DG nous a informé avoir pris en compte le nombre de sections pédagogiques par établissement dont Clermont-Ferrand et avoir constaté un excédent par rapport au Tagerfip. Elle procède donc à un rééquilibrage par rapport au nombre d'enseignants par ailleurs en diminution. Sur Clermont, le nombre de sections est en diminution.

### 2 - Noisy

Cet établissement ne possède aucun vivier avant la CAP. La DG a proposé 6 personnes en pré-sélection (5 FF et 1 GP). Si l'on y ajoute 3 arrivées (2 transferts internes et 1 ex-enseignant), on obtient 9 entrées pour 8 départs 'potentiels' et 3 'certains', d'où un sous-dimensionnement patent pour nous.

Suite à la présentation des dossiers, la DG a décidé de proposer une personne supplémentaire en pré-sélection.

**A+** : 1 vacance potentielle. La DG nous a informé n'avoir pas reçu de profils techniques adaptés aux populations à former.

Il semble utile de préciser que l'ordre de priorité des sélections privilégie le retour à l'ENFIP d'anciens chargés d'enseignements par rapport aux nouveaux postulants, une pratique inverse de celle rencontrée à la DRF, avant fusion.

Enfin un certain nombre de candidatures n'ont pas été retenues compte tenu de leur « jeunesse » dans le corps des inspecteurs. La CGT attire l'attention sur l'expérience importante de certains de ces candidats comme agents ou contrôleurs, public majoritairement formé à Noisy/Lyon.

### 3 - Noisiel

Cet établissement ne possède aucun vivier avant la CAP.

La DG a proposé 7 personnes en pré-sélection (5 GP et 2 FF) et a souhaité présélectionner essentiellement des

inspecteurs de la filière gestion publique, suite aux départs certains et probables de plusieurs enseignants de cette filière.

Face à un constat à terme de sous-dimensionnement du vivier, un candidat a été rajouté pour le stage GRH10.

**A+** : 1 vacance sur Noisiel mais pas de candidature correspondant aux profils recherchés.

### 4 - Lyon

L'établissement de Lyon avait, avant la CAP, un vivier.

Quatre candidats ont été proposés dans le projet de la DG (2 GP, 2 FF) qui a reconnu de nombreux départs potentiels, mais avec des demandes de mutation qui, à ses yeux, s'excluaient l'une l'autre car certaines demandes portaient sur les mêmes postes. Pour les quatre candidats retenus, il y en a deux en FF et deux GP.

12 candidatures ont été présentées lors de la CAP, aucune n'a été retenue. Selon la DG, le nombre de candidatures était disproportionné au regard des besoins.

La CGT dénonce ici aussi un sous-dimensionnement patent.

### 5 - Toulouse

Avant la CAP, cet établissement avait deux viviers : une personne en informatique et une personne en cadastre.

Face à des missions d'ampleur à venir pour la spécialité cadastre, la DG a présenté au projet deux personnes à savoir, une en informatique et une en cadastre. Le sous-dimensionnement ici aussi était évident avec la difficulté de pouvoir trouver des collègues dans une spécialité cadastre très particulière.

A l'issue des premiers débats, la DG avait décidé de ne renforcer en pré-sélection que la partie informatique du vivier. La CGT est à nouveau intervenue face à une décision contraire aux intérêts de cet établissement. Un autre collègue spécialité cadastre a donc été appelé en plus.

Donc, après CAP, deux autres collègues sont amenés à passer le stage GRH10.

**A+** : la DG nous a informé n'avoir reçu aucune candidature pour cet établissement sur la spécialité cadastre.

## V – Formation continue

Tout comme les établissements de formation continue, la CGT a trouvé largement sous-dimensionné, voire inexistant, les viviers des CIF et CFP. Cela nous inquiète d'autant plus que nous avons constaté que la DG n'avait aucune volonté pour renforcer ces établissements. Or, la formation continue est vraiment l'indicateur de la bonne santé de la DGFIP. Force est de constater que la santé n'est pas au rendez-vous.

La DG nous a informé fonctionner en « enveloppe fermée » pour ces établissements, tout comme l'année dernière.

### 1 – CFP Nevers

Avant la CAP, cet établissement n'avait pas de vivier.

Deux personnes ont été pré-sélectionnées pour passer le GRH10 pour 1 départ certain et 3 potentiels.

Là aussi, le sous-dimensionnement est patent et nous l'avons dénoncé. Aucun autre candidat n'a été retenu.

**A+** : la DG a souligné un départ d'IP en charge du contrôle fiscal et l'absence de candidat pour le remplacer.

### 2 – CFP Noisy

Il n'y avait pas de vivier sur cet établissement. 3 personnes ont été proposées au projet en pré-sélection.

### 3 – CFP Noisiel

2 personnes étaient dans le vivier avant CAP. Au projet, 3 personnes ont été retenues en pré-sélection.

Suite aux débats, une personne supplémentaire a été sélectionnée pour participer au GRH10.

**A+** : 2 départs potentiels d'IDIV. 1 candidat pré-sélectionné.

Compte tenu des échanges avec l'administration, les évaluations des candidats semblent constituer un critère important. La CGT a donc appelé les directions à faire preuve de plus de discernement dans les CAPL/CAPN de notation.

### 4 – CIF Lyon

3 personnes ont été pré-sélectionnées au projet pour passer le GRH10.

### 5 – Autres CIF

- Antilles-Guyane : un candidat sélectionné en pré-sélection au projet

✓ Bordeaux : la DG nous a mentionné un vivier pour un départ possible donc pas de candidature supplémentaire retenue à l'issue de la CAP.

✓ Limoges – Poitiers : 2 A administratifs sont transformés en 2 permanents pédagogiques avec leur accord.

✓ Rouen : pas de mouvement

✓ Marseille : pas de mouvement

✓ Nancy – Orléans : pas de mouvement

✓ Rennes – Nantes : 2 postes implantés dans chacune des résidences au départ. Un collègue a souhaité changé de Nantes pour Rennes. A cette fin, la DG a implanté 3 postes sur Rennes et 1 sur Nantes. Par la suite, le collègue qui devait être transféré de Nantes vers Rennes a renoncé. D'où la présence actuelle sur Nantes, en surnombre.

Devant l'absence de présélection de A+, la CGT a rappelé sa revendication qu'ils soient recrutés comme Responsable Documentaire (chargés du visa de la documentation et de l'encadrement des équipes enseignantes) et qu'ils continuent à être formés comme chargés d'enseignement, par un GRH10.

## VOTES

CAPN n° 2 – 3 – 4 : contre

Administration : Pour

### **Explication de vote de la CGT**

Notre vote contre s'explique par le fait que nous avons eu l'impression de ne pas assister à une CAPN de pré-sélection avec un nombre suffisant de candidats retenus au GRH 10 qui permette un choix à la sélection. Au contraire il s'agissait plutôt d'une CAPN de sélection directe. En effet, aucun choix ne sera possible en raison de ce recrutement a minima pour le GRH10. Nous avons souligné notre inquiétude face au sous-dimensionnement à venir des viviers.

**Vos élus CGT en CAP nationale réaffirment dans ce compte-rendu leur soutien à la section locale CGT de la DNEF qui ne bénéficie plus à nos yeux de la liberté d'expression inhérente à toute démocratie.**