



## **CAP n° 4 du 13 février 2020**

### **Pré sélection des chargés d'enseignement**

### **année 2020**

Depuis le 5 décembre dernier, la mobilisation sociale contre la réforme gouvernementale des retraites a été marquée de temps forts autour des manifestations massives interprofessionnelles et intersyndicales sur l'ensemble du territoire.

Face à cette réforme qui casse notre système intergénérationnel et solidaire, qui nivelle vers le bas les droits des salariés, des privés d'emploi, des personnes en situation de handicap, des retraités, des femmes, des hommes, des jeunes et qui donne peu d'espoir aux générations futures, continuons à nous mobiliser et à dire non à la régression sociale !

Le gouvernement insiste et demande au parlement de voter une loi remplie d'inconnues, malgré l'avis négatif du Conseil d'Etat. C'est encore une fois un passage en force dommageable pour la démocratie.

La CGT porte un autre choix de société solidaire. Notre système actuel peut être amélioré pour correspondre aux défis et aux réalités d'aujourd'hui. La CGT portera des propositions de financement pour de nouvelles ressources lors de la première réunion de la conférence de financement le 18 février comme :

- l'augmentation des salaires, principale source de cotisations sociales ;
- la révision des exonérations des cotisations patronales, notamment celles des grands groupes ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une mesure juste et efficace ;
- la taxation des produits financiers...

Face à un gouvernement et un président autoritaires qui n'écoutent pas la majorité des citoyens de leur pays, la CGT appelle à un nouveau temps fort ce jeudi 13 février pour prouver notre détermination sans faille et notre volonté de mener la lutte jusqu'au retrait final du texte.

Dans ce contexte social en tension, la DGFIP n'hésite pas à manier la provocation et le mépris (voir message dans ulysse du 11/02). Pendant que le chantier de démolition de la DGFIP continue d'avancer avec le « nouveau réseau de proximité », le gouvernement communique sur la dé-métropolisation. Qui peut sérieusement croire que l'implantation d'une direction spécialisée de la DGFIP, l'ENFIP par exemple, va redynamiser un territoire ? On atteint là un point assez élevé de malhonnêteté intellectuelle et de déconnexion avec le terrain.

Que dire aussi du tchat avec Jérôme FOURNEL du 6 février 2020. Tout va bien dans le meilleur des mondes, il ne faut pas avoir de crainte. Les agents doivent se rassurer et ne pas être inquiets. Ce n'est qu'un exercice de communication :

Pour lui les transformations se font pour le bien des agents et des citoyens, mais bien sûr ces derniers sont trop idiots pour le comprendre !

Avant d'aborder le projet de pré-sélection, la CGT Finances Publiques souhaite aborder plusieurs points concernant l'actualité de l'ENFIP.

La CGT finances publiques s'étonne de l'absence de nomination d'un nouveau directeur.

Alors même que la direction générale rappelle que l'ENFIP doit être au rendez-vous pour permettre :

- l'accompagnement de l'agent dans l'évolution de son métier ;
- une « employabilité » plus rapide des agents ;
- d'assurer la formation de plus de 10 000 nouveaux agents sur les années à venir ;

il apparaît contradictoire de ne toujours pas procéder à la désignation d'un nouveau directeur.

La CGT Finances publiques dénonce une charge de travail bien trop importante qui pèse sur l'ensemble des formateurs.

D'ailleurs, où en sommes nous concernant le nombre d'arrêts maladie pour l'année 2019 ? Puisqu'il s'agit bien là d'un indicateur du mal-être des formateurs.

Depuis la mise en place dans l'urgence de la scolarité des Inspecteurs, l'ENFIP est à flux tendu aussi bien au niveau de l'animation des cours qu'au niveau de la mise à jour/création documentaire :

#### **Au niveau de l'animation :**

Les chargés d'enseignement de Formation Initiale et Formation Continue sont et seront fortement sollicités compte tenu de l'importance des promotions actuelles et à venir.

#### **Au niveau de la mise à jour/création documentaire :**

Les travaux documentaires deviennent de plus en plus importants et chronophages chaque année.

Hier, nous devions être au rendez-vous au niveau de la Formation initiale des cadres A, aujourd'hui c'est la mise à jour de la Formation Continue.

A coté de cela, la mise à jour des scolarités des cadres A n'a pas pu être effectuée à 100 % et il reste, tout de même, à finaliser l'écriture de la nouvelle scolarité des agents C et à terminer l'écriture de la nouvelle scolarité des contrôleurs.

A ce jour, l'écriture des blocs des cadres B n'a toujours pas commencé alors que cette scolarité doit débiter en octobre 2020.

Contrairement à ce qui nous avait été dit lors de la dernière CAPN de sélection, la charge de travail n'est pas devenue plus « light » dicit M Ramir, mais bien au contraire, comme l'avait dénoncé la CGT Finances Publiques, celle-ci n'a fait qu'augmenter.

Heureusement, pour la direction de l'ENFIP, il n'y a pas de problème :

- d'une part, concernant l'écriture de la nouvelle scolarité des cadres B, les enseignants n'auront qu'à utiliser les éléments présents dans la scolarité réformée des inspecteurs.

- d'autre part, la nouvelle organisation des travaux documentaires, qui fait actuellement l'objet d'une préfiguration, permettra d'être au rendez-vous sur l'ensemble des missions.

Bien évidemment nous ne sommes pas aussi optimistes :

Si pour l'ENFIP, il suffit de calquer la scolarité des cadres B sur celle des cadres A, pour la CGT, à lire les appréciations des inspecteurs stagiaires de la promotion précédente ou des lauréats de l'examen professionnel de B en A et les promus par liste d'aptitude, nous ne pouvons que nous inquiéter sur l'avenir de la future scolarité des cadres B.

D'autant que la scolarité des inspecteurs n'a été que partiellement mise à jour, par manque de temps et d'effectifs au sein de l'ENFIP.

Et que dire de la nouvelle scolarité des agents C qui s'est écrite dans l'urgence et sans concertation avec les enseignants.

On peut être dubitatif sur le référentiel de cette scolarité et les 36 heures de comptabilité.

Mais soyons rassurés, la nouvelle organisation de travail voulue par l'ENFIP doit nous sauver.

Pour la CGT cette nouvelle organisation va au contraire accentuer les problèmes car elle va entraîner :

1. l'éloignement du responsable documentaire, ce qui va compliquer l'organisation du travail ;
2. la transformation du responsable pédagogique en responsable documentaire, qui va le déconnecter des formations assurées dans son établissement ;
3. la rédaction de cours par des enseignants qui ne connaissent pas le public .

**Pour la CGT, la solution pour rééquilibrer la charge de travail au niveau des travaux documentaires doit se faire par plusieurs actions :**

- **Stabiliser la nouvelle scolarité des A avant de la décliner sur d'autres parcours.**
- **Diminuer les spécialités des blocs chez les A afin d'alléger le travail de mise à jour ou recruter à la hauteur des besoins.**
- **Recentrer chaque établissement sur un parcours déterminé ;**
- **Fournir une aide ponctuelle à la Formation Continue afin que celle-ci rattrape son retard, lié à sa participation dans l'écriture et l'animation des cadres A.**

**Pour conclure sur ce point, il serait nécessaire que tout le monde comprenne que lorsque les établissements sont complets, la priorité des priorités devient automatiquement les travaux d'animation et cela au détriment des travaux d'écriture.**

**Cette gestion dans l'urgence et l'accumulation des travaux, ne permet pas de construire des formations de qualité et pérennes.**

Encore une fois, les appréciations des stagiaires concernant la scolarité des A mettent en évidence une baisse de la qualité non pas par manque d'investissement des formateurs mais bien par un manque flagrant de moyens et d'écoute de la part de la direction de L'ENFiP.

Enfin, comme l'ensemble des organisations syndicales, nous dénonçons la fin de la mise à disposition de personnel dédié à la gestion des activités péri scolaires à l'ENFiP.

Cela va nécessairement avoir pour conséquence, comme c'est le cas actuellement sur l'établissement de Noisy le grand, que du personnel de l'ENFiP sera obligé de prendre sur son temps personnel pour faire perdurer la vie périscolaire.

**La CGT exige l'intégration de personnels dédiés à cette mission au sein de chaque établissement de l'ENFiP et a minima une décharge de service pour les enseignants qui assument cette mission.**

Concernant la CAP qui nous occupe aujourd'hui, plusieurs remarques sont à formuler suite à l'examen du projet.

#### **— Sur le volume de la pré-sélection**

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 cette année, comme depuis plusieurs années, cette présélection est faite à minima sans tenir compte de la réalité des besoins.

La CGT Finances publiques rappelle que le stage GRH10 doit permettre une sélection entre les candidats et n'est pas simplement une chambre de validation.

Compte tenu des échéances à venir, il est important de choisir les meilleurs candidats et ne pas faire un choix par défaut.

A chaque GRH10, des candidats qui pourtant disposaient d'un profil intéressant se sont rendu compte que finalement ils n'étaient pas faits pour ce métier.

Pour la CGT il est impératif que cette pré-sélection anticipe les abandons éventuels ou autres motifs de non sélection.

Concernant la RAN de Clermont-Ferrand, nous nous étonnons de voir une liste de présélection limitée à 5 noms alors qu'il existe 4 départements certains et 1 département potentiel.

La sélection proposée est donc largement insuffisante.

Par ailleurs, cet établissement a un fort besoin en matière de Gestion Publique d'Etat et également en Gestion Fiscale.

Concernant les RAN de Noisiel, Nevers, Toulouse, idem nous ne comprenons pas pourquoi la liste des pré-sélectionnés ne couvre que partiellement l'ensemble des départements.

Pour la CGT, un département potentiel doit être considéré comme un département certain et à ce titre la présélection doit permettre une alimentation du vivier pour parer toutes éventualités.

Concernant la RAN de Noisy, s'il n'existe à ce jour que 2 départements potentiels, il est important de renouveler le vivier afin de disposer d'un réservoir important.

L'absence d'un vivier suffisant sur l'établissement de Noisy, a nécessité un recrutement par fiche de poste afin d'éviter d'être en sous effectif.

A ce titre, concernant la liste des candidats sélectionnés sur Noisy nous demandons, a minima, la présence d'un candidat supplémentaire.

En effet, parmi la liste des pré-sélectionnés, une personne a déjà validé son stage probatoire de sélection.

### **— Sur les critères de sélection des candidats**

Sur la forme, la CGT dénonce le déroulement de l'entretien par téléphone pour certains candidats, ce qui marque une rupture d'égalité entre tous et cela simplement pour une question de coût.

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

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.

Une fois de plus nous sommes dans une totale opacité, puisque les documents fournis ne nous permettent pas d'avoir une visibilité à la fois sur les besoins des établissements et des profils attendus.

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

Nous exigeons, par ailleurs, un niveau de pré-sélection adapté aux besoins existants, en tenant compte des réformes imposées par la DG et de la volumétrie des prochaines promotions.

La CGT exige dès à présent l'appel de l'intégralité des listes complémentaires pour l'ensemble des concours dont les résultats ont été publiés et ceux à venir.

Par ailleurs nous réitérons notre demande de disposer d'un réel bilan de cette première scolarité des Examens Professionnels et listes d'Aptitude, à moins que la DG ne considère qu'il s'agit d'inspecteurs en carton pâte et que leur opinion ou leur ressenti n'a aucune importance.

La CGT finances Publiques profite de cette instance pour avoir connaissance :

- ◆ des dates de diffusion des mouvements de première affectation et de mutation à venir,
- ◆ des dates des scolarités à venir (Pactes, Agents C, EP-LA) ainsi que la clé de répartition de ces publics par école,
- ◆ du nombre de stagiaires ayant abandonné leur scolarité depuis la rentrée 2019.

Sur ce dernier point, la DG s'était engagée, suite à la modification des règles d'affectation, à faire preuve de toute transparence. Or à ce jour aucune réponse claire ne nous a été fournie malgré nos demandes répétées.