

DL ET CR du 17 mars 2021



Réunion informative du 17 mars 2021

recrutement de chargés d'enseignements

LA DÉCLARATION LIMINAIRE

Vous nous conviez aujourd'hui à une réunion informative relative au GRH 10. Cette réunion remplace les CAP nationales de présélection et de sélection des chargés d'enseignement.

Elle est la conséquence directe de la suppression des commissions administratives paritaires en matière d'affectation et de promotion.

La suppression des CAP s'inscrit dans le cadre de la loi de la transformation de la fonction publique votée en 2019. son objectif est d'en finir avec les droits et garanties des agents de la fonction publique : édicton de lignes directrices ministérielles en matière d'affectation et de promotion révisables tous les ans, détachements d'office, interministérialité forcée, recrutement de contractuels sur des missions pérennes... j'en passe et des meilleurs !

A la DGFIP, les bouleversements en matières de droits et garanties pour les personnels sont radicaux : remise en cause de la règle de l'ancienneté et des règles de mutation pour convenance personnelle, promotion par tableaux d'avancement principalement basée sur le « mérite », recours massif à l'emploi de contractuels...

La mise en place du Nouveau Réseau de Proximité qui acte la suppression de l'ensemble des trésoreries, la fermeture et le regroupement massifs de services, s'attaque frontalement au réseau de proximité de la DGFIP. Pire ce dernier participe aux suppressions massives de postes de fonctionnaires (plus 45 000 suppressions d'emplois à la DGFIP depuis 2002).

La CGT, opposée à la loi de transformation comme au NRP, porte une toute autre conception pour une fonction publique au service de la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux; dans une toute autre logique de développement, articulant les progrès économiques, sociaux et environnementaux pour le plus grand nombre.

Concernant l'ordre du jour, la formation professionnelle dans son ensemble est un enjeu majeur pour la DGFIP et ne doit pas faire l'objet d'économies. Il est impératif de recruter à hauteur de besoins croissants en termes de formation initiale comme de formation continue et de constituer un vivier suffisant afin d'éviter d'avoir recours aux recrutements via des fiches de poste comme les années précédentes.

Pour la CGT, ce recrutement doit également tenir compte des charges de travail croissantes des chargés d'enseignement. L'ENFiP doit se doter de moyens suffisants pour pérenniser et développer une mission qui à ce jour subit de plein fouet la crise sanitaire.

Si les scolarités ont pu se dérouler en semi, puis en tout distanciel, c'est grâce à la compétence et à l'investissement sans faille des chargés d'enseignement (mise à jour et réécriture des séances en tout distanciel, recherche et travail documentaire toujours plus important), mais à quel prix : ils sont dans un état d'épuisement réel (nous n'avons toujours pas de retours sur les arrêts de travail de ces derniers depuis novembre dernier, malgré nos demandes répétées!).

A ce jour rien ne permet d'affirmer que la crise sanitaire est derrière nous, il est donc impératif que l'ENFiP anticipe au maximum et se prépare à tous les scénarii sur les rentrées à venir en recrutant à hauteur des besoins immédiats et à venir.

Pour la CGT, le recrutement à l'ENFiP doit tenir compte de la réalité du terrain.

Comment demander à des candidats d'avoir des expériences dans des domaines de compétences aussi variés que huissier, contrôle fiscal et assiette.

Les profils attendus par l'ENFiP sont bien trop « larges » et en parfaite inadéquation avec la réalité des services et le déroulé des carrières au sein de la DGFIP.

Au passage votre projet de limiter la durée d'occupation des postes de chargés d'enseignement (que nous condamnons fermement et dont nous exigeons le retrait) ne va pas vous faciliter la tâche !!

Sur la méthode retenue pour recruter cette année, certes les difficultés liées à la crise sanitaire sont réelles, mais pour la CGT, un entretien animé par un chef d'établissement et un RP de 40 minutes, ne permettra pas d'évaluer

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtf financespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)



les qualités pédagogiques attendues. Or, la pédagogie doit être au cœur du métier d'un chargé d'enseignement. Dans la note vous indiquez : «dans la mesure du possible, les candidats retenus devront suivre un stage pratique au cours du 1er semestre 2021».

Avez-vous une idée du déroulement du stage? est-ce que les futurs chargés d'enseignement seront associés à la formation proposée aux agents C recrutés par voie pacte qui devrait se dérouler en présentiel (1 groupe de 5 avec 1 prof en présentiel et un second groupe de 6 en présentiel dans la salle d'à côté qui serait en visio) ? Est-ce que d'autres lauréats seraient alors accueillis en présentiel pour permettre aux candidats de suivre leur stage pratique en présentiel? Agents C, lauréats EP-Promus / LA?

Pour terminer nous rappelons les revendications de la CGT Finances

Publiques concernant les scolarités en cours de contrôleurs et inspecteurs stagiaires. Leurs scolarités se sont déroulées en quasi tout distanciel avec les difficultés que cela a engendré et les stages se dérouleront au moins pour parti en télétravail, dans des services souvent déserts. Comment dans ces conditions former et évaluer correctement les stagiaires ? Nous réaffirmons que le stage pratique doit perdre son caractère probatoire.

Au vu des nombreuses demandes de dérogations, nous insistons également pour que les stagiaires soient autorisés à effectuer leur stage au plus près de leur centre d'intérêts matériels et moraux.

Enfin, au vu de la situation des services nous exigeons que l'administration appelle la totalité de la liste complémentaire du concours commun de catégorie C, des concours internes et externes B et A.

LE COMPTE RENDU

La direction de l'ENFiP n'a pas souhaité répondre aux questions de fonds au motif que cette réunion n'était pas une réunion institutionnelle mais c'est dit ouverte pour répondre à nos questions lors du CTL ENFiP du 25 mars prochain.

Elle nous a précisé que l'organisation du recrutement et de la formation était impactée directement par la crise sanitaire mais que l'administration demeurait attachée au format classique du GRH10, le principe habituel de recrutement devant demeurer la règle.

Dans ce contexte, elle nous a présenté les caractéristiques du mouvement :

- ✓ 125 inspecteurs des finances publiques ont candidaté ;
- ✓ 82% étaient des professionnels associés dans leur direction d'origine ;
- ✓ 5 candidats avaient déjà suivi le GRH10 ;
- ✓ 5 demandes de transferts, 2 acceptés ;

☛ Au total 42 candidatures retenues (vivier et candidats) dont 22 départs certains et 20 potentiels (IP, I-div, retraite).

L'administration nous a également communiqué les implantations de postes de chargés d'enseignement au Tagerfip au 1er janvier 2021 :

- ✓ Clermont Ferrand : 54 postes
- ✓ Noisy : 52 postes
- ✓ Noisiel : 28 postes ;
- ✓ Toulouse : 31 postes ;
- ✓ Lyon : 30 postes.

☛ Les CFP

- ✓ Nevers : 11 postes ;
- ✓ Noisy : 6 postes ;
- ✓ Noisiel : 11 poste ;
- ✓ Cif : 21 postes.

Les candidats retenus seront informés de l'obtention de leur poste lors de la diffusion du mouvement de mutation des inspecteurs de mai prochain.

L'ENFiP explique que l'absence de la pré-sélection, telle qu'elle existait auparavant ne permet pas de communiquer en amont à celles et ceux qui seraient retenus de façon certaine, puisque s'il y a des départs potentiels il y a 22 départs certains.

Les collègues non retenus dans le mouvement de mai prochain, seront placés dans le vivier.

La liste des agents retenus (retenus + vivier) sera publiée sur Ulysse courant de semaine prochaine sans distinction entre les uns et les autres.

Pour les agents retenus, le stage GRH10 se déroulera courant juin afin de présenter les outils pédagogiques et outils numériques, en fonction de la crise sanitaire. Sa durée devrait être de 2 semaines en établissement,

Pour les collègues non retenus et qui auraient passé un entretien, les directeurs d'établissements leur feront un retour, afin qu'il y ait progression des dossiers. L'ENFiP se doit d'être exemplaire sur le retour pédagogique.

L'administration nous a par ailleurs indiqué que les candidatures étaient toutes de qualité. lors des entretiens il a fallu faire un choix guidé par les besoins spécifiques de chaque établissement et le profil des candidats.

L'établissement de Toulouse, manque de candidatures d'informaticiens.

Pour les candidats n'ayant pas été convoqué en entretien, ils devront faire la demande s'ils le souhaitent pour avoir un retour.

En conclusion, pour la CGT, le recrutement des chargés d'enseignement doit passer par une véritable instance de dialogue social. A ce titre les CAPN jouaient parfaitement leur rôle, à savoir la possibilité de modifier, voir d'améliorer le projet de mouvement proposé à la discussion par l'administration.