

CONSEIL DE PROMOTION des contrôleurs stagiaires 29 mars 2017



DÉCLARATION LIMINAIRE

Cette année encore le dernier Conseil de Promotion de l'année se déroule dans un contexte de restrictions budgétaires et d'austérité.

Pour preuve les dernières attaques portées par la Direction Générale l'encontre de la formation professionnelle dans son ensemble, aux droits des agents de bénéficier d'une réelle promotion interne et du respect des règles de gestion fusionnées établis en 2012.

C'est un net recul que nous vivons là, recul qui se fait une fois de plus au détriment des agents.

Comment ne pas s'alarmer en tant que stagiaire sur les dernières annonces faites lors du Groupe de Travail du 21 mars dernier :

- ✓ les épreuves des concours internes et externes se dérouleront le même jour, réduisant ainsi de moitié les chances des candidats remplissant les conditions de réussite ;
- ✓ le droit de passer 5 fois chaque concours au maximum ;

C'est un coup d'arrêt net à la promotion interne à la DGFIP !!

Et que dire de la remise en question des règles de gestion et des scolarités telles qu'elles existent :

- ✓ affectation au rang de classement au concours avec interclassement des internes et externes, sur une liste de postes vacants communiqués à la rentrée ;
- ✓ refonte des scolarités avec une formation métier et non missions au non des sacro-saintes économies budgétaires !!

Les grands perdants sont encore une fois les agents de la DGFIP, combien de couleuvres devront-ils avaler avant que notre direction générale prenne conscience que sans eux la DGFIP n'existe pas.



En ce qui concerne l'ordre du jour de ce conseil de promotion :

☛ LES ÉVALUATIONS À FROID

Bien sur nous pourrions revenir sur les éléments qui composent le taux de satisfaction retenu par l'ENFiP. Peut-on considérer qu'une évaluation « Assez bien » a le même poids que « satisfaisant » ? Mais pourquoi revenir sur ce qui a été dit et redit depuis que le Conseil de Promotion existe, vous connaissez déjà notre position et nos arguments sur ce sujet.

Par contre ce que l'on peut retenir c'est que dans son ensemble cette formation est globalement satisfaisante. C'est bien la preuve que l'ENFiP dispense une formation de qualité qui souvent sur le coup paraît lourde et trop dense mais qui avec un peu de recul (évaluation à froid) après la prise de poste avec du temps pour assimiler les notions théoriques, cette formation permet une prise de poste optimale et est plébiscité par les stagiaires.

L'interprétation que vous faites des évaluations à chaud et à froid n'a de vocation qu'à détruire l'existant. Si vous aviez la capacité de nous prouver que cette formation est vide de sens, alors peut être qu'il faudrait la repenser aussi là c'est tout le contraire.

Il est peut être temps d'arrêter d'interpréter les évaluations des stagiaires mais bien de les écouter.

Certes cette formation est trop dense, trop lourde, mais uniquement par manque de temps, nous avons la désagréable sensation de bachoter.

Pour que cette formation soit optimale nous demandons à bénéficier d'une scolarité plus longue, avec une véritable alternance permettant d'associer théorie et pratique, et non pas de diminuer le temps passé sur les bancs de l'école.

Nous demandons une véritable formation carrière et non une formation métiers qui ne ferait que nous enfermer dans un métier sans connaître l'étendue des possibilités qui s'offrent à nous, en perdant même notre culture DGFIP.

Mais n'est-ce pas ce que la DGFIP par l'intermédiaire de la formation initiale souhaite mettre en place, une formation carrière non plus ministérielle et DGFIP mais bien fonction publique, faisant de ses agents des pions interchangeables d'un ministère à l'autre, et là PPCR prend tout son sens!!

☛ RÉPARTITION EN DOMINANTE

Comment ne pas faire le lien entre répartition en dominante et affectation lors de la prise de poste.

Force est de constater que les directions locales ne

respectent pas la règle puisque chaque année un certain nombre de stagiaires ne sont pas affectés sur leur dominante.

Vous allez me dire que c'est parce que les stagiaires ne connaissent pas leur affectation avant leur scolarité, trop facile !!

Les vacances d'emplois sont telles que tous les services souffrent de pénurie d'emploi. Pourquoi faire un choix d'affectation locale en inadéquation avec la filière suivie à l'ENFiP en formation Initiale.

☛ ORAL COLLECTIF ET EA2 + STAGIAIRES EN DIFFICULTÉS

L'oral collectif semble être un exercice compris et apprécié des stagiaires. Il est bien plus difficile d'avoir une approche similaire en ce qui concerne l'EA2.

Le constat est affligeant, plus de 16 % des stagiaires ont eu une note inférieure à 10/20.

- ✓ Cette preuve bien mal placée dans le calendrier se chevauche avec le dépôt de la demande de première affectation.
- ✓ Longueur de cette EA, tout comme cela avait été le cas pour l'EA 1.
- ✓ Accélération du rythme sur la partie carrière avant et après le stage découverte. D'un coup trop de notions à assimiler, rupture du rythme à compter du stage découverte.

☛ SYNTHÈSE ÉVALUATION CARRIÈRE

- ✓ @-formation, le CGT réaffirme sa position, cette e-formation doit être uniquement une aide, un support à un cours présentiel et en aucun cas remplacer un cours.
- ✓ Ce bilan met en avant ce que les stagiaires ne cessent de dénoncer depuis que les scolarités fusionnées existent.

☛ SOUTIEN

Fournir le calendrier du dispositif de soutien sans retour des stagiaires ayant participé à ses soutiens n'apporte rien.

**Epreuve de rattrapage
le 19 avril, jour de l'AG !! LOL**

