



# CAPN DE SÉLECTION DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT 2015

## DÉCLARATION LIMINAIRE

**Madame la Présidente,**

A l'appel des organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, plus de 300 000 salariés, actifs, jeunes et retraités, privés d'emploi, se sont réunis le 9 avril dernier dans les 86 rassemblements et manifestations en Province et à la manifestation nationale à Paris. Plus de 120 000 manifestants ont convergé vers la capitale, informés tout au long de la journée des initiatives réussies, comme par exemple à Marseille 45 000, Bordeaux 10 000, Nancy et Nîmes 5 000, Digne 1 000.

Témoin de la réussite de cette journée, une vieille dame, la Tour Eiffel, a dû fermer ses portes pour la première fois depuis le mouvement social de 2010, signe de la prise en compte massive de cette journée de grève partout dans le pays !

Les manifestants ont exprimé avec enthousiasme et détermination leurs exigences revendicatives en matière de salaire et de pension, d'emploi, d'amélioration des conditions de travail et de la protection sociale, mais aussi pour un développement des services publics qui réponde aux besoins des populations.

Ils ont donc clairement affiché aujourd'hui leur opposition aux politiques d'austérité conduites par le gouvernement et inspirées par le patronat, MEDEF en tête.

Gouvernement et patronat doivent entendre le message et les exigences sociales exprimées aujourd'hui.

Dans les entreprises et territoires, les différents conflits qui se sont déroulés ces dernières semaines ont tous le même objectif : mettre les revendications des salariés sur la table des négociations sur les lieux de travail. C'est ce qui a permis la dynamique pour ce 9 avril et pour le 1<sup>er</sup> mai à venir.

Les différentes lois « Sécurisation de l'emploi » ou « Macron », les cadeaux faits au patronat à travers le pacte de responsabilité et le CICE constituent un ensemble de dispositions qui creusent les inégalités et fragilisent la situation des salariés, tandis qu'elles sécurisent les profits des actionnaires !

Dans ce contexte, la CGT prend dès maintenant les dispositions nécessaires pour créer les conditions unitaires les plus favorables au rassemblement et à l'engagement des salariés actifs, retraités et privés d'emploi.

Montreuil 23/04/ 2015

**Syndicat national  
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

• [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

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

### **Concernant les mutations internes,**

Il est à remarquer qu'au moins à une occasion, la priorité concernant les demandes de mutations internes au détriment des recrutements extérieurs n'a pas été respectée (Noisiel vers Noisy). Nous souhaitons avoir une explication claire sur ce constat et surtout nous souhaitons qu'à l'avenir les demandes de mutations prioritaires soient respectées.

### **Sur la formation initiale,**

Le recrutement sur Noisiel nous semble toujours sous-évalué compte tenu des départs, de la proportion importante de jeunes chargés d'enseignement, et du nombre de stagiaires A pour la future promotion.

Concernant Clermont-Ferrand, nous constatons que le nombre d'enseignants GP est toujours largement sous-évalué avec 11 GP pour 61 filière fiscale. Or, ils sont amenés à donner des cours pour des stagiaires A, B et C tout en ayant une demande de documentation importante.

Il manque clairement d'enseignants GP et l'ENFIP continue d'envoyer un nombre de stagiaires GP trop important par rapport aux possibilités actuelles. Compte tenu de ce constat purement objectif, nous vous demandons avec gravité de sélectionner immédiatement le vivier qui est lui même GP.

Concernant l'établissement de Toulouse, nous souhaitons la sélection immédiate d'enseignants sur la spécialité cadastre. Des savoir-faire pointus vont être tout à fait nécessaires afin d'assurer les révisions des locaux H et P, et la RPCU (référence parcellaire cadastrale unique). Ceci ne peut être nié. Le nécessaire doit être fait dès aujourd'hui.

Nous tenons ici à réaffirmer que la CGT FIP est opposée à toute extension de compétence en dominante pour les raisons régulièrement rappelées dans toutes les instances de dialogue social.

### **Sur la formation continue,**

Nous vous avons demandé un recrutement digne de ce nom lors de la CAPN de pré-sélection. C'est avec lassitude que nous constatons que, comme l'habitude, nous n'avons pas été écoutés. C'est donc bien un micro-ajustement qui a été mis en place avec un seul candidat sélectionné dès à présent et un vivier à minima.

Sur le CFP de Nevers, nous avons constaté :

- 3 mutations possibles ;
- 1 départ suite au concours d'IP ;
- 1 arrivée et 1 vivier.

Le solde sur le CFP Nevers est donc de -2 d'après nos rapides calculs. Nous souhaitons savoir si vous avez des éléments sur les trois demandes de mutations et leurs possibilités d'aboutir.

D'autre part, nous demandons la sélection immédiate du vivier en commençant par le candidat placé en vivier lors des années antérieures.

En effet, et nous vous le rappelons, c'est très souvent que la DGFIP met en avant son système de formation continue pour justifier ses demandes de mobilité tant fonctionnelle que géographique à ses agents. Or, la CGT constate que ce système risque d'arriver à ses limites. Les besoins de formation continue sont avérés et vous vous devez de le reconnaître.

Nous attendons de cette CAPN sélection des enseignants des réponses adaptées au contexte.

# Sélection des chargés d'enseignement - année 2015

## COMPTE RENDU DE CAPN

La CAP nationale de sélection des chargés d'enseignement s'est tenue le jeudi 23 avril 2015. Elle était présidée par Mme BINTZ, chef du bureau RH2C, en présence notamment de M. Casabianca, Mme LAFONT et M. Ramir en qualité d'experts.

Cette CAP a pour but de faire le point sur les collègues qui ont suivi le stage GRH10 : ceux ayant réussi cette « épreuve » difficile mais nécessaire et ceux qui ont échoué. Par ailleurs, le projet que la DG nous présente répartit les collègues ayant réussi le GRH10 selon leurs vœux d'affectation, par établissement et en candidat immédiatement sélectionné ou mis en vivier. Le tout pour la formation continue et la formation initiale.

Nos constats initiaux issus du projet de la DG figurent dans notre déclaration liminaire. Plusieurs compléments d'information nous ont été donnés.

En préambule, la présidente a rappelé qu'une réunion technique d'approfondissement se tiendrait le 4 mai prochain pour la formation initiale et la formation continue.

### I – Concernant l'e-formation

Pour répondre aux craintes des organisations syndicales suscitées par ce type de formation, la DG a tenu à rappeler que cela concernait environ 5% de l'offre globale actuelle de formation. De plus, ce type de formation serait uniquement de courte durée et d'une technicité limitée. L'organisation est adaptée, l'équipement est adapté et, dans la mesure du possible, des salles dédiées sont attribuées pour un meilleur « confort » des agents.

Concernant 'l'e-formation' IFDD, les représentants de l'ENFIP ont affirmé avoir dû revoir cette formation pour en proposer une plus simple et plus fonctionnelle.

La DG nous a affirmé vouloir aborder de nouveau ce sujet en groupe de travail prochainement.

La CGT est opposée à ce type de formation et à son développement.

### II – Concernant « l'utilisation » des stagiaires B pendant la campagne IR

Bien que ne concernant pas directement le thème de cette CAP, une mise au point a été faite sur ce thème. En effet, il est envisagé que le stage pratique des stagiaires B comporte une partie non négligeable consacrée à la campagne IR avec une aide directe aux services d'accueil et aussi la promotion des outils numériques auprès du public.

La DG a affirmé que cette participation à l'accueil était normale du fait de l'importance de ce métier et que cela faisait partie du stage pratique. Nous sommes d'accord sur l'importance du métier mais notre interrogation porte sur la durée de cette mise en pratique. Nous craignons une « exploitation » par les directions locales en manque d'effectifs.

La DG a tenu à nous persuader qu'elle ne souhaitait pas une utilisation déformée du stage pratique des B. Pour ce faire, la Présidente prendra contact avec le bureau GF1 qui pilote le stage.

Elle nous a cependant affirmé que l'ENFIP gardait la main sur l'organisation et le suivi de ce stage.

### III – Concernant les extensions de compétence

A l'opposition de la CGT mentionnée dans notre déclaration liminaire, la DG a répondu que ces extensions étaient mises en œuvre sur la base du volontariat. Le constat est qu'il y a plus de volontaires 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 – Concernant les mutations internes

La CGT est intervenue dès sa déclaration liminaire afin d'obtenir des éclaircissements sur les priorités des mutations internes par rapport aux mises en vivier

La DG nous a répondu qu'avant tout le candidat devait avoir validé son GRH10. Cette condition a été qualifiée de primordiale. La plus-value du candidat en lui-même vient par la suite mais est examinée avec attention.

Un profil n'est jamais strictement équivalent à un autre. De ce fait, les dossiers sont départagés sur le profil à la condition préalable que le GRH10 soit validé.

## V – Formation initiale

### ▶ 1 - Clermont-Ferrand

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

Un départ à la retraite nous a été annoncé pour début novembre 2015. De ce fait, un candidat inspecteur spécialité GP, qui était présent dans le vivier, est retenu.

### ▶ 2 - Noisy

3 recrutements ont été finalement opérés avec 5 mises en vivier. La DG nous a annoncé moins de départs que prévus.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été opéré.

### ▶ 3 - Noisiel

3 recrutements ont été finalement opérés avec 5 mises en vivier.

La CGT a réaffirmé que le recrutement sur Noisiel nous semblait toujours sous-évalué compte tenu des départs, de la proportion importante de jeunes chargés d'enseignement, et du nombre de stagiaires A pour la future promotion.

Un recrutement IP a aussi été mentionné afin de prendre la tête d'un 3<sup>ème</sup> groupe. La DG n'a pas souhaité aborder plus en avant ce sujet partant du principe qu'il était hors champ de la CAP. La Présidente a donc proposé un GT interne à l'ENFIP pour en discuter plus en avant.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été opéré.

### ▶ 4 - Lyon

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

Un candidat n'a pas été retenu à l'issue du GRH10.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été opéré. La DG attend d'avoir de la visibilité sur les départs des inspecteurs pour éventuellement appeler les collègues mis en vivier.

### ▶ 5 - Toulouse

La DG a procédé à 2 recrutements (collègues du vivier de l'année dernière). Elle chiffre à 3 les départs potentiels. S'ils se concrétisent, elle prendra en priorité un vivier spécialité cadastre et un vivier spécialité informatique afin de pourvoir aux besoins.

La CGT avait demandé le recrutement immédiat d'au moins un enseignant cadastre au vu des besoins en formation criant du secteur. Notre demande n'a pas été suivie d'effet.

## VI – Formation continue

Les constats de la pré-sélection se sont confirmés.

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 de renforcer ces établissements. Or, à nos yeux, 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.

Par ailleurs, la DG nous a confirmé que le CFP était un seul et unique établissement même si la CAP abordait les établissements de façon séparée.

### ▶ 1 – CFP Nevers

La DG nous a indiqué des départs potentiels. En effet, il y a une réussite au concours d'IP a minima.

Un appel au vivier de l'année dernière a été opéré.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été opéré. La DG attend d'avoir de la visibilité sur les départs inspecteurs pour éventuellement appeler les collègues mis en vivier.

### ▶ 2 – CFP Noisy – CFP de Noisiel

Aucune personne n'a été sélectionnée dès le projet. Cependant des mises en vivier ont été opérées.

La DG nous a précisé que les groupes pédagogiques opéraient non pas sur une seule résidence mais au moins sur deux.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été effectué. La DG attend d'avoir de la visibilité sur les départs inspecteurs pour éventuellement appeler les collègues mis en vivier.

▶ 4 – CIF Lyon et CIF Antilles-Guyane

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

La DG nous a annoncé avoir donné la priorité à des

collègues déjà en place sur des postes administratifs afin de leur permettre de devenir permanents pédagogiques. Certains avaient déjà la qualité d'enseignant, d'autres ont du validé le GRH10.

A l'issue de la CAP, aucun autre recrutement ou mise en vivier n'a été opéré. La DG attend d'avoir de la visibilité sur les départs inspecteurs pour éventuellement appeler les collègues mis en vivier.

▶ 5 – Autres CIF

- Toulouse : pas de mouvement. Cependant, si la DG en a les moyens, un poste de permanent pédagogique sera ouvert.

## ← VOTES

	<b>CAPN 3</b>	<b>CAPN 4</b>
Pour	Administration – CGC	Administration
Contre	Solidaires, CGT, FO, CFDT	Solidaires, CGT, FO, CFDT
Abstention	/	/

### ☛ Explication de vote de la CGT :

Notre vote 'contre' s'explique par le sous-dimensionnement chronique, depuis plusieurs années, des équipes de permanents pédagogiques sur tous les établissements, que ce soit en formation initiale ou en formation continue. Nous ne sommes pas réceptifs aux problèmes budgétaires mis en avant par la DG.