



**CAP n° 4 du 20 février 2018**

**Pré sélection des chargés d'enseignement – année 2018**

Avec la mise en place du prélèvement à la source au premier janvier 2019, la situation de quasi-rupture qui s'est faite jour dans les services ne peut aller qu'en s'amplifiant dans les semaines à venir dans toute la DGFIP.

La prime de 200 euros annoncée le 8 janvier par le ministre Darmanin pour « *la petite surcharge de travail* » que constitue le PAS n'y change rien, si ce n'est de montrer à quel point le ministère est inquiet de la situation sociale à la DGFIP.

Aucune revalorisation du point d'indice n'est prévue jusqu'ici et cette annonce est très loin d'être à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie par les agents. Cette prime ne concerne d'ailleurs pas tous les personnels de la DGFIP ce qui est inadmissible ! Il s'agit là d'une volonté délibérée de les opposer entre eux.

Dans un contexte social qui interroge sur la justice fiscale, sur la place et le rôle des services publics, ainsi que sur les questions de pouvoir d'achat, il serait inconcevable que les agents de la DGFIP ne se manifestent pas pour réclamer leur dû et défendre leur avenir professionnel !

Un avenir professionnel qui s'assombrit sérieusement pour les agents concernés par la création d'agences comptables dans le secteur public local et hospitalier.

En effet, malgré l'opposition de la Cour des Comptes, le projet de loi de Finances 2019 permet aux collectivités locales, aux établissements publics de santé et à l'État, de basculer purement et simplement en agences comptables.

Alors que les collectivités subissent une baisse drastique de leurs dotations de la part de l'État, l'opportunité est trop belle de sortir du cadre d'un contrôle trop tatillon de la part des Finances Publiques.

Dans un tel cadre, quel avenir pour la gestion publique et la Dépense État ? Quel avenir pour les dizaines de milliers d'agents travaillant dans cette sphère ?

Le groupe de travail du 28 janvier 2019 est très loin de nous rassurer. L'extension

des agences comptables renvoie à la question de la pérennité et de la qualité du contrôle à priori des deniers publics, de la séparation entre ordonnateur et comptable. Un sujet essentiel en termes de démocratie et d'avenir de la gestion publique. La CGT s'oppose à la mise en place de ces agences car c'est la fin de l'indépendance du comptable.

Enfin sans lien avec l'ordre du jour, la CGT Finances Publiques réaffirme son opposition totale à la suppression des CAPN de recours de second niveau de l'entretien professionnel. Pour l'administration cette suppression : *« comporte de nombreux avantages notamment en termes de simplification de procédures de gestion et d'allègement des charges de travail des gestionnaires RH ou encore de responsabilisation accrue du niveau local et de la redynamisation du dialogue social »*.

Dans les faits, celle-ci confère tout pouvoir et toute latitude aux directeurs locaux. Cela donnera encore plus de facilité pour abonder dans le sens des évaluateurs de premier niveau et ne pas les déjuger.

La départementalisation des affectations et la gestion en local des recours d'évaluation combinés à la mise en place annoncée de la rémunération au mérite, permettront aux directrices et aux directeurs locaux d'accentuer l'asservissement des agents de la DGFIP.

Concernant l'ENFIP, depuis le mois de septembre, l'ensemble des enseignants quelle que soit leur résidence administrative s'est investi pour que la première scolarité des inspecteurs stagiaires se déroule au mieux, tout en assurant un enseignement de qualité pour les autres publics.

La mise en place de cette nouvelle scolarité, qui aurait dû faire l'objet d'un report, a fortement ébranlé le fonctionnement de l'ENFIP.

En effet, sans parler des problèmes pédagogiques que soulève cette réforme, l'ENFIP, avec comme maître d'œuvre la DG, a construit une scolarité trop rigide, trop exigeante et trop consommatrice de ressources.

Ces problèmes étaient connus de tous et ont été soulevés à de nombreuses reprises par la CGT.

Pour répondre, L'ENFIP a mis en place des solutions d'urgence que nous dénonçons car il ne peut s'agir de solutions pérennes.

- scolarité des agents C en amphithéâtre ;
- stage premier métier des agents C en CIF et Acif ;

- transferts d'enseignants de l'établissement de Noisy vers Noisiel ;
- transferts de stagiaires de l'établissement de Clermont vers celui de Noisiel.

Que montrent les solutions mises en place ?

Que pour l'instant l'ENFIP, délaisse un grand nombre de stagiaires au profit de cette scolarité, et que tout ne tient que grâce au professionnalisme et au dévouement des enseignants.

Le fait qu'un établissement soit dans l'obligation de faire appel à un autre pour pouvoir assurer les cours est symptomatique d'un manque de personnel.

À ce constat, va s'ajouter dès les prochains mois :

- la mise en place, sans réelle concertation de la nouvelle scolarité des LEP/LA.

Concernant ce public, nous dénonçons :

- un accueil effectué dans l'urgence ;
- une non communication du planning et des établissements d'accueil ;
- l'absence d'information sur la forme et les moyens mis en place dans le cadre de cette nouvelle scolarité.

• A cela s'ajoute également, la mise à jour ou plutôt la réécriture d'une partie de la scolarité des A.

A ce jour ; il paraît difficile de faire un bilan complet de cette scolarité.

Cependant, à travers le bilan à chaud du socle et le ressenti actuel des stagiaires et des enseignants sur la partie bloc, il est nécessaire de mettre en place une réflexion profonde sur le fond et sur la forme de cette nouvelle scolarité.

• Pour terminer, il ne faut pas oublier la volonté de la DG de mettre en place une nouvelle scolarité concernant les agents B et C.

Nous venons d'apprendre que le 26 février prochain se tiendra un GT sur la formation de demain, « poursuite de la réforme ». Nous nous interrogeons dès à présent sur l'avancement de cette date, initialement prévue le 12 mars.

C'est à croire que les erreurs de conception du passé, l'absence de concertation initiale et la volonté de travailler dans l'urgence soit le maître mot à l'ENFIP.

Pour la CGT, la conception de nouvelles scolarités ne peut s'effectuer que dans un climat de confiance, d'échanges et dans un calendrier non contraint.

L'ENFIP ne doit donc pas se lancer dans de nouvelles réformes, tant que la scolarité des inspecteurs ne sera pas stabilisée.

Ne faut-il pas y voir une véritable volonté de casser la formation initiale une fois de

plus pour des problématiques budgétaires et d'affichage ?

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il est important que cette pré-sélection soit la plus large possible en nombre et la plus fine possible au niveau des profils des candidats.

En effet, il serait dommageable que pour des raisons dogmatiques : nombre de candidats restreints et profil Formation Initiale/Formation Continue non défini lors la sélection, que l'ENFIP se prive de futurs enseignants de qualité.

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

#### 1 – 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.

Nous dénonçons, ainsi l'absence de sélection de candidats pour la RAN de Clermont-Ferrand.

Cet établissement déjà fortement sollicité a dû faire face à la disparition tragique de deux enseignants et sera confronté à de nombreux départs en retraite en 2019 et 2020.

Si le recrutement des candidats qui sont actuellement dans le vivier paraît une évidence, l'appel à des nouveaux candidats est une nécessité.

Concernant la RAN de NOISY, nous nous étonnons de voir une liste de présélection limitée à 3 noms alors qu'il existe 9 départs potentiels : 4 en formation initiale 5 en formation continue.

A ce propos, la CGT dénonce encore une fois l'absence de visibilité sur le profil plutôt Formation Initiale ou Formation Continue des candidats retenus.

Par ailleurs, après analyse des profils retenus pour la pré-sélection, le nombre de candidats retenus sur la RAN Noisiel possédant un profil gestion fiscal / contrôle fiscal ne semble pas pouvoir répondre aux besoins de l'établissement de Noisiel et du CFP.

Les besoins évoqués ci-dessus, ont fait l'objet d'une concertation avec les enseignants de Noisiel.

Nous dénonçons l'absence, dans les documents préparatoires de cette CAP, d'éléments nous permettant de connaître avec précision les besoins et les profils nécessaires à chaque établissement.

## 2) Sur le déroulement du stage GRH10

Nous demandons des précisions sur la mise en œuvre du stage au sein des établissements.

Les candidats vont-ils être fléchés directement en FI/FC et effectuer leur formation dans un seul établissement ou bien vont-ils, comme lors du dernier GRH 10, effectuer un stage associant, en synergie, la formation initiale et la formation continue ?

Si cette dernière solution est reconduite, nous alertons dès à présent sur le fait que cela doit s'accompagner d'une durée permettant réellement d'apprécier les différences pédagogiques et organisationnelles entre les deux formations.

## 3 – Sur les critères de sélection des candidats

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.