



Montreuil le 15/12/2023

CONSEIL DE PROMOTION DES INSPECTEURS ET INSPECTRICES STAGIAIRES du 12 décembre 2023

Avant toute chose, la CGT Finances Publiques regrette les conditions dans lesquelles s'est tenu le conseil de promotion. L'organisation sur une demi-journée est intenable, imposant des débats intenses et ininterrompus, sans possibilité de faire une pause.

Les élus de la CGT Finances Publiques ont abordé en priorité les points qui ont mis en difficulté les stagiaires et qui ont nui à la qualité de la formation.

L'ENFiP annonce un taux d'échec à l'UC de comptabilité de 26,4 %, deux fois supérieur à celui de l'an dernier. Nous avons dénoncé les nombreux éléments qui ont mené à ce résultat : le dernier autotest particulièrement mal calibré et non corrigé, des cours et des synthèses en autonomie et des nombreuses notions à assimiler en un temps record. Nous avons également mis en évidence les problèmes d'ergonomie liés à la plateforme. Il est inadmissible que les moyens mis à notre disposition pour notre apprentissage soient aussi défailnants. Nous avons, enfin, fait valoir que le format des exercices proposés aux examens n'avait pas été pratiqué. Sur ce dernier point la direction a reconnu le besoin de faire évoluer les modules de formation.

Nous avons mis en évidence les carences de l'enseignement de management, en particulier la décontextualisation des mises en situation qui nuit à la crédibilité des cours, quand elle ne frise pas le ridicule. L'administration prétend que ce choix vise à mettre en évidence « l'universalité des clés du management ». **La CGT Finances Publiques** n'est pas dupe de cet argument fallacieux, la direction refuse de s'investir dans la production d'un enseignement pertinent pour de vulgaires arguments budgétaires.

La première réaction de la direction sur le sujet a été méprisante, assurant que la décontextualisation ne « change pas la face du monde », et que l'ENFiP est libre de s'organiser comme elle le souhaite». Grâce à notre insistance, la direction s'est engagée à rouvrir cette discussion avec les responsables pédagogiques. Nous serons attentifs à obtenir une décision rapide et courageuse sur ce point.

La CGT Finances Publiques a rappelé son opposition au 4+1 ainsi que sa revendication pour le retour d'une formation initiale d'une durée de douze mois suivie d'un stage non probatoire.

La direction assume que « le choix du 4+1 » vise avant tout à accueillir plus d'élèves au sein des établissements, en priorisant les contraintes liées à l'organisation au détriment de la qualité de la formation. La direction a beau jeu de mettre en avant le besoin de repos des élèves pour justifier le 4+1. Mais le sujet est en fait d'ordre calendaire. Comment dispenser une formation de douze mois en huit mois ?

Nous notons l'absence de réponse au sujet de la redondance de nombreux cours dispensés en distanciel et en présentiel, et parfois même avec certaines conférences. Nous n'avons pas non plus obtenu de réponse à notre demande de fiches de synthèse des cours en autonomie. Nous avons mis en avant le déséquilibre des calendriers scolaires, très denses en conférences sur les premières semaines et ensuite surchargés d'enseignements difficiles les semaines suivantes. L'administration, tout en reconnaissant ce déséquilibre et en le déplorant, a rejeté les propositions que nous avons formulées.

Les organisations syndicales ont collectivement demandé que les corrigés des autotests soient systématiquement mis à disposition et que des temps de correction en classe soient aménagés.

La CGT Finances Publiques a également demandé la création d'autotests de Finances Publiques / TVA pour mieux préparer les stagiaires.

Concernant le déroulement des évaluations, nous avons rappelé les conditions inconfortables dans lesquelles elles se sont tenues. Un vrai temps de pause entre chaque épreuve aurait été plus profitable. La direction a semblé entendre nos arguments, et nous attendons de sa part des changements concrets.

La CGT Finances Publiques a interpellé la direction de l'ENFiP sur une absence d'harmonisation de fonctionnement et des règles au sein de leurs établissements.

En effet, les échanges entre les élu.e.s de Noisiel et de Clermont-Ferrand ont mis en exergue des différences notoires rompant ainsi l'égalité de traitement des stagiaires. Nous avons attiré l'attention de la direction en démontrant que les missions exercées par les deux relations stagiaires divergeaient et pouvaient entraîner des différences de traitement notamment au titre l'UC de comportement, de même, le soutien n'est pas organisé de la même façon : à Noisiel, il est toujours situé le vendredi après midi et chaque semaine sur une matière différente, tandis qu'à Clermont-Ferrand, les créneaux sont régulièrement en semaine et les stagiaires doivent choisir, même s'ils ou elles ont des besoins dans plusieurs matières.

Ces deux exemples reflètent une absence d'harmonisation contraire au principe d'égalité. Tou.te.s les fonctionnaires doivent être formé.e.s dans les mêmes conditions, indépendamment de leur établissement. À notre demande de fiche de poste des relations stagiaires, la direction a de nouveau botté en touche. Cette fonction ne semble avoir d'existence que d'après une volonté unilatérale des chef.fe.s d'établissement et nous exigeons une uniformisation des pratiques dans les établissements.

L'infantilisation a été au cœur du débat. La direction assume le choix de « *faire le gendarme* », et refuse d'abandonner cette logique de dressage en rejetant la faute sur le comportement de certains stagiaires indisciplinés. L'ensemble des stagiaires doit, donc, subir, un règlement intérieur strict à cause d'une minorité alors que l'ENFiP prône la bienveillance. Nous demandons une prise de conscience de l'ENFiP à ce sujet afin de mettre fin à cette atmosphère pesante générant un stress inutile et contre-productif, pour l'apprentissage.

Les revendications ont continué pour obtenir une meilleure inclusion des collègues en situation de handicap. Nous avons réclamé la mise en place d'un tiers temps sur les autotests, et une reconnaissance des handicaps invisibles. Nous avons demandé un suivi des mesures de soutien, et un accompagnement complet des stagiaires tout au long de la formation. Nous avons également demandé que la conférence portant sur le handicap, annulée au dernier moment, soit repositionnée d'ici la fin de la scolarité.

Nous avons interrogé la direction de l'ENFiP sur les délais d'affectation dans les services de certain.e.s stagiaires, et les difficultés à répartir les élèves dans les blocs. Celle-ci a rejeté la responsabilité sur les directions locales, en reconnaissant que les stagiaires sont une variable d'ajustement pour certaines directions départementales. C'est pourtant le rôle de l'ENFiP de défendre les intérêts des stagiaires. **La CGT Finances Publiques** a rappelé l'importance d'un mouvement unique des inspecteurs et inspectrices titularisé.e.s et stagiaires garantissant l'équité.

Pour conclure, la CGT Finances Publiques tient à souligner le désintérêt et la propension de la direction à se dédouaner en permanence. À les entendre, rien n'est de leur faute : l'infantilisation des stagiaires est causée par leur comportement, les problèmes de résidence relèvent de l'ARENFiP (à quoi sert alors que la direction de l'école y siège ?), les cours de management seraient du ressort des responsables pédagogiques, l'organisation des conférences est imposée par la DGAFP... Vos élu.e.s ont déploré cette attitude qui pousse à l'immobilisme, et exigent que les services de direction assument l'entière responsabilité de cette formation, qui est le socle commun de tous les cadres A de la DGFIP.