



Compte-Rendu des Élus F.O.-DGFIP en CAP Nationale

45-47 rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel. : 01.47.70.91.69

contact@fo-dgfip.fr

PRIORITÉ AUX AGENTS

Numéro 29 du 19 juin 2017

Catégorie A

CAPN n°4 du 30 mai 2017

Sélection de chargés d'enseignement et de permanents pédagogiques pour l'ENFiP

PAS D'ANTICIPATION DANS LE RECRUTEMENT, PAS DE GARANTIES POUR L'AVENIR

La CAPN de sélection de chargés d'enseignement et de permanents pédagogiques pour l'ENFiP s'est tenue le 30 mars 2017 sous la présidence de Monsieur MAUBOUSSIN, chef du bureau RH2C.

Après lecture des déclarations liminaires, différents sujets ont été abordés. À notre demande d'appel de toutes les listes complémentaires, le Président a répondu que cette décision ne lui appartenant pas, il transmettrait la demande aux décisionnaires.

Par ailleurs, **l'administration n'a pas été en mesure de nous confirmer qu'une CAP de présélection se tiendrait l'an prochain malgré la situation préoccupante de certains établissements** (voir nos précisions ci-dessous concernant notamment les viviers).

Concernant l'ordre du jour de cette CAPN, 41 inspecteurs avaient été pré sélectionnés lors de la CAPN du 15 mars pour suivre le stage GRH10 d'une durée de 6 semaines. À l'issue, 34 collègues ont validé leur stage, 4 n'ont pas été retenus et 3 ont abandonné en cours de formation.

F.O.-DGFIP, revendique avec force un **GRH de 10 semaines rénové et renforcé** notamment dans le domaine de la pédagogie. (cf. liminaire).

En réponse, le Président nous a répondu qu'il apparaissait effectivement nécessaire de modifier le contenu et la durée du GRH10. Ne s'agissant cependant pas d'un sujet facile, il n'a pas pu s'engager en séance à des évolutions. L'administration a par ailleurs précisé, reprenant en ce sens nos propos liminaires que « l'association des enseignants est bien prévue à la formation ».

F.O.-DGFIP a encore insisté pour que soit instauré un tuilage des nouveaux chargés d'enseignement à compter du 1^{er} juillet.

Concernant les viviers d'enseignants, rappelons tout d'abord qu'en 2016, l'administration n'avait pas su anticiper et avait supprimé la seule CAP permettant d'alimenter le vivier.

Cette année la situation par établissement est la suivante :

- Clermont-Ferrand : 1 candidat sélectionné, 4 candidats placés en vivier)
- Noisy-le-Grand : 3 sélectionnés FF, vivier 8 dont 2 issus des sélections précédentes)
- Noisiel : 3 sélectionnés (2 GPE, 1 SPL), vivier 6 dont 1 issu d'une sélection antérieure
- Lyon : 4 sélectionnés (2 FF, 2 GP), vivier 1 issu d'une sélection précédente
- Toulouse : 2 sélectionnés (2 informaticiens) vivier 4
- Nevers : pas de sélection, vivier 2
- CIF de Bordeaux : 2 candidats placés en vivier
- CIF de Rennes : un candidat placé en vivier
- Autres CIF : pas de sélection.

En conclusion, aucune évolution positive n'a été décelée lors de cette CAPN, le pilotage sans visibilité ni anticipation dans le recrutement et la formation restent la règle intangible de la part de l'Administration.

Déclaration liminaire

Monsieur Le Président,

La semaine dernière le Président de la République a rencontré les délégations des confédérations syndicales représentatives de ce Pays. La délégation de la CGT Force Ouvrière conduite par son secrétaire général a été reçue le 23 mai.

Après avoir rappelé au Président le contexte de son élection : double fracture, sociale et territoriale, un score élevé mais ne signifiant pas acceptation de son programme, la délégation FO a précisé qu'à la double fracture correspondait une double responsabilité : rassembler politiquement (ce qui n'est pas notre affaire) et ne pas cliver socialement, ce qui suppose à la fois une véritable concertation et répondre aux attentes et demandes.

Notre délégation a insisté sur l'ADN de FORCE OUVRIÈRE, à savoir le respect des différents niveaux de négociation, dont la branche, mis à mal par la loi travail sur le temps de travail.

La représentation FO a également plaidé pour le respect de la liberté de négociation, à savoir notamment la liberté de fixer du normatif dans la branche et a rappelé la position du bureau international du travail en la matière et sur la liberté de désignation du délégué syndical.

Au niveau Fonction publique FO a rencontré Gérald Darmanin, Ministre de l'Action et des Comptes publics, accompagné de son Directeur de Cabinet et du Directeur de Cabinet adjoint qui aura plus particulièrement en charge la Fonction publique.

Pour FORCE OUVRIÈRE, cette première audience avait pour objet de faire préciser par le ministre les différents propos du Président de la République au sujet de la Fonction publique et de ses agents, tout en rappelant nos principales revendications.

Sur les points principaux évoqués, certains sont clairement affichés, d'autres restent encore flous.

Les 120 000 suppressions de postes, le gel de la valeur du point d'indice pour l'année à venir, le rétablissement de la journée de carence, sont hélas confirmés, au nom de l'application du programme, validé par le résultat de l'élection présidentielle.

Concernant le recrutement de

fonctionnaires sous statut défendu par FO, le ministre répond vouloir combattre la précarité mais maintient que cela peut se faire dans certains cas par le biais de CDI de droit public. Pour FO, contrairement à ce que dit le ministre, il faut, pour éviter la précarité, des emplois statutaires et non le développement du contrat.

Concernant les retraites, le ministre n'a pas été en mesure de répondre à nos interrogations sur le maintien du calcul sur les six derniers mois et le taux de remplacement de 75 %, argumentant que cette réforme systémique se tiendrait d'abord au niveau de l'Élysée et Matignon. En revanche, elle sera discutée avec les fédérations de fonctionnaires le moment venu.

Au final, un ministre qui confirme les engagements du Président de la République et la nécessité de tenir les comptes publics (critères de convergences européens obligent), même s'il les enrobe d'une volonté de dialogue et d'éventuelles contreparties.

Avant comme après les élections législatives, en toute indépendance, l'Union Inter fédérale des Agents de la Fonction Publique FORCE OUVRIÈRE n'acceptera pas les suppressions de postes, la remise en cause des droits statutaires, et continuera de défendre la revalorisation uniforme de la valeur du point d'indice pour les trois versants de la fonction publique et combattrait toutes réformes sur ces points.

Cette déclaration liminaire est également pour **F.O.-DGFIP** l'occasion de revenir sur les orientations que vous tracez en matière de formation initiale puisqu'une fois encore vous avez souhaité rouvrir ce chantier à peine achevé. En faisant le choix de vous concentrer sur la formation de demain vous en oubliez celle d'aujourd'hui.

Alors que les urgences sont ailleurs sur la catégorie C en matière de formation initiale mais aussi et surtout sur la nécessaire redynamisation de la formation continue ;

Nous pensions être d'accord sur les constats exprimés régulièrement par tous les acteurs de la formation : professionnalisation de la formation initiale, allègement des enseignements au profit de séances

de reformulation, réintroduction de l'apprentissage des applications informatiques et de la manipulation de bases écoles.

Or vous décidez de modifier en profondeur l'organisation de la formation initiale, en commençant par celle des inspecteurs. Vous la réorientez vers une employabilité immédiate au détriment de la logique de carrière et raccourcissez les scolarités ce qui les rend plus dense. En renvoyant, par ailleurs, en fin de période la totalité des stages pratiques, vous renoncez à l'alternance et à l'équilibre pratique/théorie. Ils sont pourtant indispensables pour privilégier une entrée rapide en fonction couronnée par le caractère probatoire du stage pratique que vous souhaitez introduire. Si le redécoupage des scolarités en blocs fonctionnels permet de remettre certains métiers en valeur, il occasionnera pour les chargés d'enseignements un surcroît de travaux à conduire dans un calendrier contraint.

F.O.-DGFIP vous demande de faire respecter les règles d'affectation des stagiaires en conformité avec la dominante suivie à l'ENFiP. Dans le cas contraire, l'appareil de formation serait en danger.

Le futur dispositif d'affectation des inspecteurs stagiaires, ne garantit jusqu'à présent pas la suppression des ALD. Ce système de primo affectation que vous envisagez ne conserve donc que les inconvénients de l'ancien, notamment un délai de séjour de 3 ans.

L'engagement et l'investissement de l'ensemble des personnels de l'ENFiP et du réseau local de formation sont à souligner. La redynamisation de la formation passe par une reconnaissance professionnelle et un renforcement des moyens.

F.O.-DGFIP porte depuis longtemps ces revendications. La DGFIP doit considérer la formation comme un nécessaire investissement dans une administration d'expertise et de technicité.

Nous vous rappelons notre exigence d'appeler l'intégralité des listes complémentaires des concours A, B et C internes comme externes.

F.O.-DGFIP s'oppose à la décision d'organiser simultanément les

concours internes et externes et limitant le nombre de participations. Quand allez-vous nous en communiquer les modalités précises ? Ces décisions vont restreindre la promotion interne.

La tenue de cette CAPN est pour nous l'occasion de rappeler nos positions concernant la sélection des enseignants.

Tout d'abord, pour **F.O.-DGFIP**, la sélection des chargés d'enseignement doit être encadrée par une CAP Nationale. Son cadre nous met en effet à l'abri de toute suspicion de favoritisme et permet d'assurer un bon niveau d'information collective entre l'administration et les représentants des personnels. Nous souhaitons que l'administration s'engage plus fermement sur ce sujet au-delà de ce que nous avons déjà entendu à savoir : « pour cette année il y aura une CAP Nationale ».

Par ailleurs, **F.O.-DGFIP** revendique la sélection d'enseignants ayant plusieurs années de pratiques dans les services, sauf cas de pénurie de candidature.

C'est, selon nous, le meilleur moyen de maintenir le niveau professionnel de l'ENFiP. Question d'autant plus d'actualité que les établissements s'orientent tous vers la mixité des publics formation initiale et formation continue et donc des enseignements. Nous pensons que cela peut représenter un enrichissement pour tous à condition que cette orientation soit pilotée par des objectifs pédagogiques et non par des objectifs budgétaires de suppressions d'emplois.

Un enseignant doit avoir pratiqué le métier un temps certain pour l'enseigner de façon efficace et complète. Les enseignants concernés par des extensions de compétence sans pratique réelle du métier sur le terrain, ne doivent intervenir que sur les cours dits de carrière. Ces extensions de compétences ne doivent en aucun cas être un prétexte à la diminution du nombre d'enseignants.

La formation des enseignants doit revenir à un volume suffisant et le GRH 10 doit évoluer. Revenir à un

véritable GRH 10 et non à un « GRH6 » constitue une revendication que nous réitérons. Nous exigeons un GRH de 10 semaines, comme son nom l'indique, sous une forme cependant renouvelée.

Le GRH 10 renouvelé devrait comporter 3 périodes :

Une première période comprenant une rencontre avec la Direction ainsi que des éléments d'initiation à la pédagogie.

Une seconde période de travail personnel en établissement pour préparer les interventions et la documentation et se terminant par le processus de sélection.

Les épreuves (au minimum deux) de sélection (auditions) doivent se dérouler devant un jury composé à la fois d'enseignants expérimentés et de membres de la direction de l'école.

Ces auditions doivent se dérouler en situation c'est-à-dire devant un auditoire type, (des élèves) ce qui exclut de fait les périodes de vacances des établissements pour le positionnement de ces épreuves.

À ce stade, les candidats non retenus rejoindraient leurs services respectifs.

Cette gestion ainsi renouvelée du GRH 10 serait doublement bénéfique.

Bénéfique pour le candidat non retenu dont la période en établissement d'enseignement se trouverait raccourcie.

Et bénéfique pour les services à qui on soustrairait moins longtemps des agents qui finalement sont appelés à retourner dans leurs services.

La troisième et dernière période ne s'adresserait qu'aux personnes sélectionnées et qui exerceront réellement le métier d'enseignant. Cette période pourrait être axée sur la pédagogie, notamment en incluant une partie sur la psychologie de la pédagogie c'est-à-dire une réflexion sur ce que c'est qu'apprendre.

Enfin, nous insistons sur le nécessaire aménagement de périodes de tuilage lors de l'arrivée en établissement, pour les nouveaux enseignants. La transmission des bonnes pratiques passe aussi par un

début progressif des enseignements. Cet accompagnement des nouveaux enseignants pourra être adapté en fonction de la matière et de la carrière de chacun mais demeure indispensable.

Nous ne sommes pas opposés par principe à la e-formation à condition toutefois, qu'elle soit strictement cantonnée à un complément de formation en présentiel.

Comme évoqué lors du groupe de travail du 21 mars, **F.O.-DGFIP** renouvelle sa demande de mise en place d'un concours A cadastre et son corollaire, le rétablissement de l'épreuve cadastre au concours interne de la catégorie A ainsi qu'au concours d'IP.

Par ailleurs, êtes-vous en mesure de nous assurer de la pérennité de tous les établissements nationaux de formation initiale ? (Clermont-Ferrand, Lyon, Noisiel et Noisy et Toulouse).

Nous déplorons l'absence de vivier sur l'établissement de Lyon et aurions souhaité connaître vos cibles en effectif et compétences par établissements.

La FGF-FO et **F.O.-DGFIP** revendiquent le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis le gel du point d'indice en 2010, soit + 16 %, l'attribution de 50 points d'indice pour tous et l'amélioration des déroulements de carrières.

Au-delà des revendications sur la rémunération, la FGF FO et **F.O.-DGFIP** réaffirment leurs exigences en faveur du Service public et de ses agents et demandent :

- Arrêt des suppressions de postes, et création des postes nécessaires au bon exercice des missions,
- Rejet du CPA (compte personnel d'activité) et de tout compte individuel de pénibilité pour les fonctionnaires.
- Pour la défense du statut général et des statuts particuliers, et l'opposition à toute remise en cause des garanties collectives telles que présentées dans PPCR.
- L'exclusion totale du dispositif RIFSEEP pour tous les agents.

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP