

Syndicat National FO des Finances Publiques – FO-DGFIP –
45, 47 rue des Petites Ecuries – 75010 Paris – Tél : 01 47 70 91 69
Fax : 01 48 24 12 79 E-mail : contact@fo-dgfip.fr – Site web : <http://www.fo-dgfip.fr>

Compte rendu du 4^{ème} CTPS unifié de l'ENFiP du 30 juin 2011.

pour FODGFIP la délégation était composée de :

Bernard CROUZIL *Toulouse*, Béatrice ALTAVER *Noisiel*, Marie-José TROTE *Clermont Ferrand*

Le CTPS était présidé par Bernard HOUTEER, directeur de l'ENFiP.

Déclaration liminaire de la délégation FO :

Pour débiter ce CTPS, et avant d'en venir aux sujets propres à notre Ecole, nous ne pouvons passer sous silence le contexte de stress que suscitent les suppressions d'emplois :

La saignée des emplois se poursuit !

Le gouvernement vient de confirmer sa volonté de poursuivre sa politique de suppression d'un emploi de fonctionnaire sur 2 partant à la retraite, et nos ministères sont encore une fois parmi les plus touchés par cette hémorragie des emplois publics.



Depuis maintenant plus de dix ans ce sont près de 24 000 emplois qui ont été supprimés « autour » de Bercy, soit 15% des effectifs.

A ce jour aucun bilan n'est venu démontrer l'efficacité des réformes engagées depuis 5 ans.

Pourtant les ministres s'entêtent dans leur politique de destruction des services publics, économiques et financiers.

Pour nous qui sommes au contact quotidien des agents, nous constatons que les conditions de travail se dégradent continuellement, avec une souffrance de plus en plus marquée par des drames humains. Et d'évoquer avec toute la retenue nécessaire dans ces

circonstances, le tragique évènement ayant frappé un de nos camarade au dernier Comité Hygiène et Sécurité Ministériel.

Force Ouvrière a demandé à de multiples reprises aux ministres de justifier leur politique de suppression d'emplois sous le prisme des seules missions dévolues : leur silence fut assourdissant !

Force Ouvrière récusé cette course en avant qui n'a pour but que de satisfaire les marchés et les agences de notation.

Abordons maintenant quelques points particuliers de cette réunion.

La Direction du recrutement souligne l'intérêt du brassage des agents dans le cadre des préparations. Pour notre part, nous avons demandé le maintien de la mixité des différentes promotions dans les établissements ; cela relevait du même paradigme et pourtant cette option n'a pas été retenue : c'est dommage !

Il faut absolument avancer sur l'ensemble des préparations.

C'est difficile et chronophage mais cela fait partie intégrante des négociations liées à la fusion.

Quand la préparation n'a pas pu être mise en place, des documentations disponibles dans chaque filière, avec des degrés de mise à jour hétérogènes, ont pu être utilisés.

Ce fut le cas pour le B 1^{ère} classe, entraînant un ressenti de préparation à plusieurs niveaux en fonction des "ex-filières". Ce sentiment il faut l'éradiquer au plutôt, de peur qu'il ne se répande comme la rumeur, ce qui serait totalement contre productif pour la DGFIP.



Lors du dernier CTPS nous avons demandé que soit mise en place une politique volontariste en matière de publicité pour les concours notamment ceux de l'informatique et du cadastre, nous aurions souhaité trouver des perspectives dans les documents.

Nous espérons que la discussion apportera un éclaircissement sur ce sujet.

Un espace centralisateur de l'ensemble de la documentation de l'ENFIP est nécessaire en terme de cohérence et d'accessibilité. (*DOC ENFIP*).

Sans mise à jour un tel outil devient vite obsolète (exemple : le plan napoléonien mort de sa « tare » ; il n'était pas prévu qu'il soit mis à jour.

D'après vos documents dorénavant, toute mise à jour des supports de cours se ferait par l'intermédiaire de la plate-forme DÉFI.

Son fonctionnement actuel doit être amélioré.

En effet des difficultés ont été rencontrées notamment pour la formation initiale des agents C et les scolarités LEP.

Les publics destinataires des documents n'ayant pas toujours été clairement identifiés, c'est le service de reprographie qui a dû se charger des rectifications ou ajouts supplémentaires, pour la gestion de la distribution des documents.

On peut aussi regretter le choix unilatéral de l'outil informatique, sans aucune concertation avec l'ensemble des parties concernées.

Ensuite se pose le problème des visas successifs et quelque peu contraignants selon le scénario qui se fait jour dans la fiche. **Entre pagaille et supervision dure** il existe une limite au delà de laquelle le contrôle s'avère contre-productif : il ne faudrait pas qu'elle soit franchie. **Pour FO DGFIP la bonne limite se situe dans le périmètre de l'harmonisation.**

Autrement dit trop de visa tue le visa.

Entre le cours n'ayant pas encore reçu tous le cours à jour de l'ancienne procédure mais Sans parler du risque de déresponsabilisation par resserrement du cadre on venait à La pédagogie c'est du travail sur l'humain, cela ne peut guère s'appréhender depuis un poste



les visas mais en phase avec l'actualité et labellisé, le choix s'impose facilement ! -sation qu'il ne faudrait pas sous estimer, transformer les enseignants en simple lecteurs. sur de la matière vivante par du vivant, éloigné du contact physique des élèves.

.A trop fournir des kits de formation prenons garde qu'ils ne deviennent pas main libre.

CTPS :

Le président dresse un bilan de fin de semestre et constate que beaucoup de travail a été accompli. Il félicite toutes les équipes, et pense que la période de congés qui s'annonce tombe à point nommé pour que tous puissent "recharger leurs batteries".

Le "corps" de ce CTPS est toujours tributaire d'un certain nombre d'orientations qui doivent être prises en amont au plan national. Le président constate que les groupes de travail nationaux subissent continuellement des décalages, et que cela retarde d'autant la mise en œuvre par l'ENFIP.

FODGFIP a rappelé -cf *déclaration liminaire*- son regret que la mixité des populations ne soit pas mise en œuvre dans les établissements de l'enfip.

Pour Bernard HOUTEER ce choix n'est pas dogmatique mais pragmatique. Cela aurait pu être envisagé si le nombre d'établissements se limitait à 2, mais au delà il juge que ce n'est pas réalisable notamment au regard des contraintes de gestion.

Horaire de travail des enseignants dans les établissements.

Le cadre national impose la date du 1^{er} septembre 2012 pour sa mise en place.

L'enfip n'est pas hostile à une mise en œuvre plus rapide. Simplement le président souhaite regarder ce qui est écrit dans chaque établissement, ensuite il fera une proposition qui sera amendable par les O.S., puis elle sera soumise aux populations concernées.

FODGFIP avait indiqué depuis déjà un certain temps -cf compte rendu du 2^{ème} ctps de l'enfip- que le système dit du forfait avait sa préférence, parce que c'était l'avis d'une majorité d'enseignants, aujourd'hui d'autres organisations ont rejoint cette position, et c'est bien.



Pour ce qui est de la consultation des personnels, **FODGFIP** ne pense pas nécessaire d'organiser une consultation sur les sites où le "forfait" est déjà appliqué, car il donne satisfaction.

Il faudra se mettre au clair sur la définition du forfait. Bien évidemment si le nouveau "forfait" proposé devait être bien différent de l'actuel, nous serions amenés à revoir notre position.

Le stress au travail,



Sur le sujet abordé par plusieurs OS, Bernard HOUTEER

se déclare être toujours en éveil sur le sujet, et souhaite que l'ambiance au travail à l'ENFIP soit la meilleure possible. Pour cela chacun doit être en mesure de savoir quelle est son utilité et de pouvoir établir et gérer des priorités sans laisser s'accumuler des strates de contraintes et de fatigue.

Ce n'est pas l'impossible qui est demandé mais la réalisation du mieux en fonction des marges dont on dispose.

Chacun doit pouvoir évoluer dans des conditions de travail normales.

Pour **FODGFIP** il ne s'agit pas de dire que la situation de stress est généralisée, mais simplement ne pas nier leur réalité à certains endroits. De plus nous constatons, par les remontées du terrain, que leur nombre est en augmentation constante.

FODGFIP invite tous les agents à **ne pas rester seuls** devant de telles situations mais à utiliser toutes les ressources à leur disposition qu'elles soient syndicales ou administratives par le biais notamment de la médecine de prévention.

Un beau projet :

L'enfip n'est pas que la cohabitation de deux cultures différentes. Elle doit être, selon la direction, une création nouvelle ou les deux filières ne doivent pas marquer leur territoire dans un rapport de concurrence ou d'affrontement. Le gros ne doit pas manger le petit, on ne doit pas compter les points.

L'ENFIP devrait devenir une vraie communauté culturelle et éducative.

FODGFIP partage cet « idéal » vers lequel il faut tendre, non parce qu'il relève d'un beau discours théorique mais parce que c'est bon pour les agents des finances publiques.

Par contre, il faut, en cette matière comme dans beaucoup d'autres, avancer à un rythme qui soit plutôt freiné qu'accélééré.

Si on veut éviter le choc des cultures, nier leur existence c'est faire preuve d'autisme, il faut laisser le temps à chacun de se connaître puis de se reconnaître avant de pouvoir travailler efficacement ensemble pour le bien de tous.

Les préjugés sur la manière de travailler de « l'autre » seront plus facilement gommés par le temps que par des notes de service.

Des lacunes :

Chorus : en résumé cela s'améliore.

FODGFIP n'est pas d'accord avec cette vision des choses ; ce n'est pas la réalité du terrain.



L'ENFIP ne doit pas laisser croire à un avenir meilleur pour une application largement défailante. Cet outil donne de notre administration, moderne par beaucoup de cotés, une image désastreuse et décrédibilisée vis à vis de nos fournisseurs. Elle complique les circuits et retarde les paiements.

Pour **FODGFIP il faut jeter l'eau du bain et le bébé avec !**

Un nouveau à l'Enfip :

Bernard HOUTEER informe le ctps de l'arrivée récente d'un chargé de mission, Jean Pierre Theveneaux.

Il résume sa tâche en quelques lignes :

- étudier comment s'organise, notamment, la sélection et la formation dans d'autres écoles du service public Français.
- remettre à plat un travail, sur les mêmes sujets, débuté sur l'international.

L'idée c'est de s'informer de ce qui se réalise à coté de la DGFIP, et de se servir des bonnes pratiques déjà mises en œuvre.

Pour **FODGFIP** étudier ce qui se fait autour de soi ne peut être que bénéfique. En instaurant en quelque sorte une veille technologique sur les enseignements et les méthodes l'ENFIP soigne son image et prévient le risque de repli.

Une « grande école » ne peut plus défendre la thèse aristotélicienne et souffrir de géocentrisme. Au contraire ne pas se prendre pour le centre de l'univers, et accepter de s'enrichir des solutions ayant fait leurs preuves ailleurs témoigne d'une démarche cohérente.

Pourquoi ressortir des vieux démons ?

Le président indique qu'une mission va étudier quelle suite a été donnée aux rapports LEBRIS et DESFORGES.

Ces rapports largement décriés par **FO** lors de leur publication, avaient été suivis de peu d'effets tant leur propositions étaient radicales, peu consensuelles, voire farfelues pour certaine (*fermeture de plusieurs établissements*), de nature strictement comptables, (*coefficient rapportant le nombre d'heures de cours dispensées au nombre de mètres carrés disponibles*) ignorant les spécificités de chaque enseignements (*fiscaux, fonciers, informatique*). Cela ressemblait à un rapport qui voulait modifier des pratiques de terrain sans jamais y avoir mis les pieds. Un étalage d'orientations politiciennes malicieusement justifiées par des arguties.



Ces rapports, et d'autres, avaient été jugés diffamants pour les enseignants, traités selon les mots même du rapporteur de "sclérosés" Leurs propositions ne semblaient pas non plus relever d'un jugement éclairé, ni faire preuve d'une certaine indépendance de jugement.

Citons aussi le rapport HUE qui proposait que dans un contexte de changements profonds des « grands lecteurs » expertisent les modules de formation. Et pour dire la modernité de « la chose » on choisissait des « ex », des anciens directeurs. Cette prime à l'expérience, ici mère de toute sagesse, était opérante pour des agents en fin de carrière et contre performante pour les enseignants au point de vouloir leur retirer leur fonction

dans la force du métier. Le raisonnement avait été qualifié par le SGI **FO** (*à l'époque 2004*) de quelque peu osé !

Dans le même "style" le document de présentation du CTPC de la même époque, document de 77 pages et 13 888 mots utilisai le terme de pédagogie une seule fois. Ce qui ramenait l'intérêt pour la pédagogie à 0,007%) du rapport !

La direction générale de l'époque avait eu la sagesse de ne pas suivre les recommandations de ce rapport.

Bref tout cela était en sommeil, **FODGFIP** revendique que ce sommeil ne soit pas dérangé.

A l'heure ou nous avons à bâtir ensemble la nouvelle école de la DGFIP, tournons notre regard vers l'avenir au lieu d'ouvrir de vieux tiroirs, place la mieux à même de conserver ce genre de rapport

Actualité : la nouvelle gestion de la documentation.

Il semble bien que **FODGFIP** dès la lecture de sa déclaration liminaire, avait eu raison d'attirer l'attention de la direction sur la nouvelle organisation de la documentation : qui d'ailleurs n'avait pas donné lieu à débat avec les enseignants, et qui apparaît aujourd'hui quelque peu "touffue".

Pour imager de manière caricaturale : nous voici dans une usine où il serait mal aisé de retrouver les bons tuyaux, faute de signalétique performante, ou la circulation serait ralentie par l'addition de contrôles successifs.

FODGFIP avait déjà dit que les GEM ne devaient pas être le seul point d'appui des décisions de gestion. Que leurs réflexions devaient être confrontées à un public plus large avant de produire des éléments de gestion. Et que pour être éclairée la direction devait ouvrir les fenêtres plutôt que de se recentrer sur un seul avis.

Sur des sujets aussi sensibles mieux vaut réfléchir au pluriel : pluriel des origines ; pluriel de compétences ; pluriel des fonctions ; pluriel des intérêts ; pluriel des légitimités.

		BULLETIN D'ADHESION	NOM : _____ PRÉNOM : _____	
			Pour la filière fiscale n°DCI : _____	
			GRADE : _____ QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : _____%	
			AFFECTATION : _____	
			déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. - DGFIP)	
			Fait à _____ le _____	
			(signature)	
			→ 66 % de la cotisation syndicale est déductible du montant de l'impôt sur le revenu	