

ENFiP : 2^{ème} CTL*



* Le 1^{er} CTL de l'ENFiP à été boycotté par FO-ENFiP car il portait sur les suppressions d'emplois.



Section **FO-ENFiP** : 100, che. du commandant Joël LE GOFF 31081 Toulouse

e-mail : fo.enfip-toulouse@dgfip.finances.gouv.fr

site web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/300/>

Compte rendu du 2^{ème} CTL de l'ENFiP du 29 mars 2012

pour FO-DGFIP la délégation était conduite par à: Bernard CROUZIL *Toulouse*,

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

La déclaration liminaire pour FO-ENFiP sera un balayage général, peut-être un peu long mais cela nous permettra de faire plus court ensuite dans l'examen des fiches. Nous nous positionnerons donc sur le principe au travers de 4 fiches et aussi sur les moyens.

LES MOYENS :

Lorsque "la finance" pilote une chose, bien vite la philosophie quitte la place.

Pour **FO-ENFiP**, il y a le sentiment partagé : celui de la qualité de l'enseignement. Nous sommes d'accord pour regarder qu'il n'y ait pas de dépense inefficace ou improductive. Mais nous nous opposons à des réductions de budget qui seraient opérées par principe, car dans ces cas il y aura forcément réduction corrélative de la qualité de l'enseignement.

Pour **FO-ENFiP** c'est la qualité avant tout, et c'est pourquoi nous dénonçons les coupes budgétaires imposées de l'extérieur.

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL :

"attention à un traitement purement statisticien du sujet"

S'il paraît "normal" de recueillir des éléments statistiques sur le sujet, se limiter à cette seule source, ne nous paraît pas de nature à bien traiter le problème ou du moins à en faire le tour. En effet, sur l'ensemble de ces sujets

on peut vous faire crédit d'une réelle volonté d'efficacité. A cette fin, il faut avoir une approche quasi psychologique des sujets.

Par le choix des options que vous voulez retenir, vous avez tendance à masquer cette volonté... c'est dommage.

Ainsi, il nous reste quelques interrogations sur les indicateurs optionnels retenus par l'ENFiP dans le cadre des conditions de vie au travail. Sur les 4 indicateurs, 3 portent sur le coté conflictuel. Pour FO ce n'est pas le bon choix ! De tels indicateurs mesurent l'état de l'insatisfaction mûrie, révélée et manifesté.

Quand on fait grève c'est que la négociation préalable a échoué ! C'est du moins la conception du dialogue professionnel de Force Ouvrière.



Pour FO, on souhaiterait plutôt qu'on s'interroge sur les relais efficaces pour mesurer la satisfaction lorsqu'elle existe et aussi l'insatisfaction lorsqu'elle s'installe ; car que ce soit en médecine comme en Gestion des Ressources Humaines, il faut toujours privilégier la prévention avant d'arriver à la prescription.

Il serait certainement intéressant de considérer que l'expression des représentants syndicaux ne se limite pas à l'appel à la grève.

Cette vision qui pourrait être qualifiée de "coluchienne" en référence au célèbre comique, a pour elle de faire rire beaucoup de monde, mais laisse de côté l'essence même du syndicalisme.

Attention donc dans vos propositions à ne pas mettre trop de poids de ce côté de la mesure.

Pour donner un exemple il nous aurait paru intéressant de tenir compte du nombre de demandes de mutations déposées par les agents et non satisfaites. On serait alors sur un créneau moins conflictuel.

CONGES DES ENSEIGNANTS :

"nous porterons un jugement négatif plus sur la forme ou l'approche que sur le fond".

Sur la forme, la critique est plus prononcée car cette fiche est un recul, quoi qu'on en dise, par rapport au texte négocié précédemment, et sur la forme le recul est difficilement acceptable, pour rester dans des termes convenus.

Le fond nous paraît relativement correct au regard des contraintes de gestion pour peu que les obligations restent limitées et ne prennent pas une dérive inflationniste.

Il n'en demeure pas moins que notre revendication reste constante : comme tout travail mérite salaire, toute contrainte supplémentaire mérite compensation :

c'est dans ce cadre que nous revendiquons de pouvoir mettre en face de la contrainte calendaire des congés des enseignants de l'ENFiP, un abondement en jours d'absences supplémentaires.

Pour reprendre une expression moderne, et qu'on aimerait voir appliquée ici, on serait là sur du gagnant-gagnant ! c'est ce que nous revendiquons avec sérieux et conviction.



SUIVI DE L'ACTIVITE DES ENSEIGNANTS

Un mot sur le "reporting" de l'activité de l'ENFiP, en français compte rendu, ou encore faire rapport de son activité.

En général, ce terme est employé pour les entreprises dépassant certains seuils de budget ou nombre de personnels, à noter qu'il est obligatoire en France pour les grandes entreprises cotées en Bourse.

Pour **FO-ENFiP**, poser le principe qu'un certain contrôle du travail des enseignants puisse exister, cela ne pose pas de problème.

Toutefois, nous avons quelques remarques sur les propositions que vous formulez dans la fiches.

Le caractère exhaustif du recensement des activités des enseignants n'est pas possible : c'est comme le risque zéro ça n'existe pas. De plus cela ouvre la porte à des discussions interminables, et des chamailleries de gamins.



Force ouvrière verrait mieux une gestion en quelque sorte au forfait. Sachant qu'on pourrait se mettre d'accord sur un coefficient multiplicateur capable de faire le lien entre le nombre d'heures de cours données et le nombre d'heures de travail que cela représente.

Par votre système on sent bien que vous souhaitez faire un lien quelconque entre les 1607 heures fonction publique et le travail des enseignants de l'ENFiP.

Pour nous les heures de présence physique des enseignants dans l'école n'ont jamais représenté l'intégralité de leur travail.

Ce n'est pas à l'aulne de cette valeur qu'il faut gérer et mesurer le métier d'enseignant.

On notera au passage que si on voulait se comparer à quelque école célèbre, et après tout pourquoi pas, leurs enseignants affichent simplement un volume d'heures de cours. C'est une tradition républicaine qui nous semble pouvoir être parfaitement adaptable à l'ENFiP.

Si on voulait pousser le bouchon encore un peu, on pourrait dire que plus une école est célèbre et cotée, moins ses enseignants dispensent d'heures de cours.

Une fois les règles fixées, la gestion prévisionnelle des enseignants et des établissements serait à l'évidence facilitée.

Il existe de fait deux modes de gestion :

- Soit au forfait, assorti d'un engagement de résultat.
- Soit au décompte des heures de travail, ce qui n'emporte pas obligatoirement l'assurance d'un volume de cours délivré.

Vous aurez compris que la première façon (*le forfait*) de décompter à notre préférence.

La raison d'être d'un enseignant c'est principalement d'enseigner et pas forcément de remplir des statistiques.

REFLEXION SUR LE MICHEL-ANGE.

Pour FO-ENFiP ce n'est pas sur qui dirigera l'établissement que portera notre intervention mais plus sur le devenir de l'établissement lui même.

Après la restructuration, on sait bien que vient en général le temps de la suppression !

Sauf à dire qu'on se trouvera ici dans un schéma à la fois unique et exceptionnel, c'est bien ce que peuvent craindre les agents en poste.

Dans tous les cas il ne faut pas laisser les agents dans l'incertitude et faire le point régulier de l'état d'avancement de la réflexion.

A 6 mois des premières scolarités fusionnées, on ne peut imaginer que l'état de votre réflexion soit au point mort. Aussi nous vous demandons un peu de visibilité sur le sujet.

REMARQUE RECURENTE SUR LES GEM.

Vous semblez tirer des orientations en partant de l'expression des GEM. Il serai bon qu'on ait un jour le résumé de leurs travaux, pour que vous puissiez aussi écouter ce que nous avons à vous dire sur ces sujets.

Compte rendu du CTL :

Budget :

Après avoir relevé que la réalité budgétaire s'imposait à nous de plus en plus, le président souligne qu'il est bien obligé de « faire » avec les moyens qu'on lui alloue. Néanmoins il tient à souligner que dans ce contexte et bien que la demande de l'ENFiP soit importante, il a obtenu l'intégralité de sa demande pour l'entretien des bâtiments.

Dans cet ensemble budgétaire contraint c'est une bonne surprise de voir, bien que la demande soit établie de façon exhaustive, qu'elle a été entièrement satisfaite.

Cela permet de garantir la sécurité sans problème particulier et cela laisse même une marge pour l'investissement.

La non prise en compte des stagiaires dans le CHSCT relève

d'une décision Fonction Publique, au motif « qu'ils ne cotisent pas ». De ce fait le président, conscient qu'il n'était pensable de passer sur la sécurité des stagiaires, s'engage à trouver les budgets nécessaires pour assurer cette sécurité.

Si le CHS ne répond pas présent, il faudra forcément les obtenir auprès de la DGFIP.



Congés des enseignants :

Un projet de note ENFiP sur ce sujet se trouvait dans les documents préparatoires à ce CT. Il prévoyait d'expliquer par le mot "**obligatoire**" le fait que les enseignants soient invités à prendre leurs congés prioritairement pendant les périodes de suspensions des cours. Ce mot ne figurait pas dans les négociations de l'automne dernier, qui ont eu lieu à l'occasion de la consultation des enseignants sur leur régime de travail.

Le Directeur :

Explique qu'il ne procède pas à un revirement, qu'il ne renie rien mais qu'il regrette qu'un mot soit employé à la place d'un autre. Le mot "**prioritairement**" doit être compris dans tous les établissements de la même manière. La règle doit être la même pour tous, sachant que quelques exceptions peuvent être admises. Pour lui prioritairement n'est pas très différent d'obligatoire ! Prioritairement cela veut dire d'abord, en premier ! Redit son attachement à un régime où règne la confiance, pour la gestion des enseignants. Le régime du forfait est acquit, et dans ce cadre la direction prend ses responsabilités y compris en admettant qu'un "accident de caddie" puisse se produire pendant les horaires, par ailleurs normaux, de travail. En contre partie il ne lui paraît pas réaliste de prétendre que les enseignants sont systématiquement obligés de travailler jour et nuit y compris les week-ends.

FODGFIP

Déclare que ce projet de note, s'il devait rester en l'état serait un recul, quoi qu'on en dise, par rapport au texte négocié précédemment. "**Obligatoirement**" ne peut se substituer à "**prioritairement**" sans induire des modifications d'interprétation. La tradition de Force Ouvrière c'est de négocier en vue conclure un accord dans l'intérêt partagé de tous. Pour rester ancré dans cette bonne tradition, **FO-DGFIP** propose, en invoquant le sens des responsabilités des enseignants, que soit observé un an d'application d'une note faisant seulement état du mot "prioritairement", et qu'un bilan en soit tiré avant toute rédaction d'une nouvelle note.

Le Directeur :

Accepte la proposition de **FODGFIP** ! Obligatoirement sera retiré de la note. Une explication de ce que signifie concrètement prioritairement sera rédigée afin qu'il n'y ait pas de divergence d'interprétation. En effet il indique avoir vu et entendu que l'application ne serait pas partout la même, c'est ce qui avait motivé son projet de note.

FODGFIP

Note l'avancée de la direction sur sa proposition de compromis et se félicite que le sujet soit ainsi "**dégonflé**" car il était de nature à polluer la mission d'enseignement, celle qu'il faut prioritairement exercer ! Notre but n'est pas de faire de l'agitation théâtrale, mais d'avancer concrètement sur tous les sujets concernant l'ensemble des agents, y compris en tenant ferme sur les principes.

Suivi de l'activité des enseignants :

Le Directeur :

Le reporting est un sujet incontournable qui pénalise tous ceux qui ne savent pas le mettre en œuvre.

Dans son esprit, il ne réduit pas la mission de l'enseignant à sa présence devant les élèves, car le panel de l'enseignant est un panel très large.

En parallèle il faut relever que la durée dans la fonction n'est

plus limité, même s'il lui semble qu'elle n'a pas vocation à durer indéfiniment.

Il y a plusieurs façons d'aborder le sujet :

Le spectre est large. On peut montrer la richesse du sujet et aussi montrer qu'on est beaucoup occupé.

Sans esprit de flicage, ce n'est surtout pas l'état d'esprit de la direction.

La direction, en interne, est consciente que les enseignants travaillent, le sujet est plus de pouvoir le montrer à l'extérieur.

FODGFIP

Note que l'écriture de la fiche sur ce sujet n'est pas très performante, mais est d'accord pour ouvrir le sujet à condition de travailler dans la confiance et non dans la défiance.



Si ce préambule est respecté, il nous semble utile de discuter du contenu des rubriques qui à notre sens méritent largement d'être complétées.

Après ce premier travail, un sondage ou une mesure de quelques situations devraient permettre de tirer un taux ou un coefficient reliant l'ensemble des activités au volume horaire de cours délivré.

Un tel ratio, établi de manière transparente, doit pouvoir rallier une large majorité. Il économisera du temps passé à déclarer des statistiques, il pourrait même être un bon outil pour faciliter la gestion prévisionnelle des enseignants et calibrer les établissements.

Le Directeur :

Note l'opposition forte des Organisations Syndicales sur ce point. Indique qu'il n'y a pas urgence, qu'il s'agit d'un vieux serpent de mer mais qu'il faudra bien le traiter un jour. La fiche sera revue et retravaillée du côté de la direction.

Le système déclaratif lui semble être la bonne approche.

Organisation du "Michel Ange"

à Noisy Le Grand :

Le Directeur :

Fait remarquer qu'à l'ENFiP on supprime aussi des emplois de directeur.

Indique que la politique de France Domaine et de BP2C c'est d'abandonner locaux en location pour revenir dans des bâtiments domaniaux. Sans en connaître le terme, il est clair que de la surface louées devra être abandonnée. Dans un premier temps il faut mieux mutualiser sur les établissements, et organiser un pilotage au plus près depuis Noisy.

Les extensions de compétences des enseignants se feront sur la base du volontariat.

La nouvelle directrice prendra ses fonctions au 1^{er} juin.

Rien n'est bouclé ni sur la date ni sur le lieu du déménagement, les personnels seront consultés pendant les différentes étapes du projet. On est trop en amont pour commencer à donner plus d'informations.

FODGFIP

Rappelle sa déclaration liminaire qui refuse de "cogérer" la désignation d'un directeur. S'inquiète de la préservation des conditions matérielles d'installation de l'ensemble des personnels administratifs et enseignants.

Pose la question du devenir des différents correspondants, *social prévention handicap...*, dans le cadre du regroupement.

Sur ce point particulier la direction indique que l'activité de correspondant n'est pas l'emploi principal d'un agent mais plutôt un "plus".

Donc même si ce supplément leur est retiré, leur emploi administratif demeure.

Conditions de vie au travail :

Le Directeur :

Les stagiaires ne sont pas pris en compte pour les subventions et en cas de besoin il se retournera vers la centrale.

Le coté bicéphale des personnels de direction qui sont aussi chargés des fonctions liées à la prévention n'est pas facile à gérer au quotidien.

Les indicateurs optionnels sur la grève ont été ajoutés aux indicateurs nationaux pour venir les compléter d'une analyse locale. L'ENFiP est un composé d'établissements éclaté pour lequel il n'a pas été facile de bâtir un réseau de correspondants. L'idée serait de laisser vivre un peu le sujet et de se revoir dans quelques temps.

FODGFIP

Remarque une sorte d'incompatibilité à prévoir des actions lorsqu'en même temps on est gestionnaire du budget. Une position ou la réflexion n'est pas libre, puisque par nature contrainte par les budgets, et certainement une tendance à l'autolimitation assez récurrente.

Redit son souhait de voir reconsidérer le poids des indicateurs liés aux faits de grève.

Divers :

Les élèves (*tous sauf ceux de Toulouse*) à compter de septembre 2012 seront dotés d'ordinateurs portables.

C'est une demande, déjà ancienne, de Force Ouvrière qui souhaitait l'abandon de "client léger". Application qui ne convenait ni aux élèves ni aux enseignants

L'accès au réseau depuis la maison pour les enseignants va de nouveau être regardé, c'est aussi une ancienne demande.

BULLETIN
D'ADHESION

FO DGFIP
la force syndicale

NOM : _____ PRÉNOM : _____

Pour la filière fiscale n°DGI : _____

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