

GÉOGRAPHIE REVISITÉE

Suite à une question sur l'impact de la géographie revisitée sur l'ENFiP, le directeur indique que la direction générale n'a demandé aucune suppression ni aucune fusion d'établissement de l'ENFiP et que, par conséquent, nous pouvons être rassurés.

Il indique que le volume important des promotions actuelles nous met à l'abri de telles demandes. De plus il est persuadé que ces grosses promotions vont durer encore quelques années.



DIALOGUE SOCIAL À L'ENFiP

FODGFIP a relevé à plusieurs reprises le mauvais état du dialogue social à l'ENFiP.

Pour le directeur la responsabilité d'un mauvais dialogue social à l'ENFiP est à la charge des syndicats. Ce qui a entraîné de notre part la réponse suivante :

« respecter les syndicats ce n'est pas les écouter, c'est mettre en œuvre un espace de négociation ». Prenons aussi un exemple au plan national, « L'exemple de la discussion sur les règles de gestion est édifiant : deux ans de réunion pendant lesquels pratiquement aucune des revendications syndicales n'a été prise en compte. La seule avancée concrète a été d'accepter que le délai de deux ans entre deux mutations soit ramené à un an pour les agents en situation de rapprochement. »

Bien évidemment, la porte du directeur de l'ENFiP est restée ouverte, nous lui en avons donné acte. En revanche, sa réflexion est restée, pour continuer la métaphore de la porte, fermée... L'utilisation du boycott ne nous procure aucun plaisir en soi et ne relève pas non plus d'une simple tactique syndicale. C'est le constat d'échec qui nous y amène. FODGFIP n'a relevé aucune mesure significative de la part de l'ENFiP qui soit en relation avec nos revendications.



Comme exemple de dialogue social, le directeur évoque le CTL convoqué en urgence à la demande des syndicats. FODGFIP répond que c'est un mauvais exemple car sa tenue est statutaire, le directeur ne pouvait pas s'y opposer.

C ET B : « LA MÊME CHOSE »

A notre surprise, le directeur a évoqué une proximité certaine des métiers des catégories C et B. Cela pourrait se traduire par des pans entiers d'enseignement mutualisables.

FODGFIP répond que cette vision est dangereuse. En effet, pour nous, dans notre république, les concours



d'entrée dans la Fonction Publique ont été institués en face des trois principaux niveaux de diplômes. Banaliser la hiérarchie et aller vers une Fonction Publique de métier, c'est dangereux pour tout le monde.

FODGFIP estime que le directeur raisonne à un bout de la chaîne. Si on raisonne à l'autre bout, directeur et directeur (par exemple AGFiP et AFiP), ce serait la même chose aussi...

Avec un tel raisonnement, le directeur de l'école pourrait ne pas avoir de successeur suite à sa mutation.

FORMATION DES LEP/LA

Pour la formation des LEP/LA, les agents étant forcément issus de la DGFIP, la partie socle de leur formation n'a pas besoin d'aborder la présentation du réseau ni la fiche de mutation. Dans ces conditions, la durée de la formation-socle serait ramenée à un mois et demi.

Les blocs fonctionnels pourraient être les mêmes que ceux de la catégorie A. Par contre les stagiaires ne seraient pas tenus de participer aux évaluations.

La durée de ce bloc serait de quatre mois. En raison du calendrier des mutations, les blocs fonctionnels seront connus tardivement. Cela imposera aux stagiaires un changement d'établissement pendant l'été, après qu'ils auront eu connaissance de leurs affectations.

De plus, ils seront tous amenés à suivre un passeport de formation, c'est-à-dire un parcours complémentaire obligatoire pour les A.

Le 27 mars doit se réunir un comité de pilotage avec la participation de l'ensemble des chefs d'établissements. C'est à cette occasion que seront présentés les parcours de formations complémentaires.

Pour la documentation liée à ces parcours complémentaires de formations, s'il s'agit d'un simple ajustement d'un stage en cours de carrière existant, il ne sera pas demandé de « scénarisation ». En revanche, s'il s'agit de refaire une documentation ou de faire subir une modification substantielle à celle-ci, elle devra être « scénarisée ».

Pour cette année, l'ENFiP a choisi de réaliser la formation des LEP/LA en établissement. Cela est présenté comme un gage de qualité, FODGFIP partage ce point de vue.

Une bonne mesure ne dure qu'un instant ?

En cas de difficulté matérielle, la direction pourrait revoir sa position pour les prochaines promotions, ce qui signifie que la recherche de la qualité, du côté de la direction, est plus conjoncturelle qu'intellectuelle.

NOUVELLE SCOLARITÉ DES B

Il semblerait que pour la refonte de la scolarité des B, on s'oriente dans un premier temps vers une scolarité transitoire et que vienne par la suite la scolarité cible.

LE "LUXE" DE LA CO-ANIMATION

Le directeur a souvent tendance à présenter la co-animation comme une solution de confort pour les enseignants.

Pour FODGFIP, la co-animation n'est ni un confort, ni un luxe mais majoritairement une solution pédagogique.

Ce n'est pas à partir d'un exemple exceptionnel, à supposer qu'il existât, (*deux enseignants devant quatre élèves...*) que la direction doit conclure que la co-animation, c'est souvent du confort.



On voit bien ici que le discours volontariste sur des nouvelles méthodes pédagogiques est plus guidé par la recherche d'économies d'échelle, que par une réflexion intellectuelle.

LA NOUVELLE FORMATION A

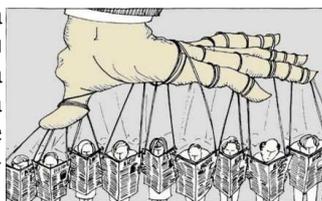
Au sujet de la formation des inspecteurs et de l'évaluation de la partie socle, le directeur fait état d'un satisfecit et mentionne que très peu de stagiaires ne l'ont pas validée. Il reste sur sa position concernant l'intégration de l'item « passable » dans les évaluations favorables malgré la position unanimement défavorable des syndicats sur ce sujet.

Sur le stage probatoire, nous avons dû poser beaucoup de questions pour obtenir quelques réponses quant à son organisation matérielle, voici ce que nous avons pu savoir :

- Il y aura un premier rapport au bout d'un mois. Si la direction locale envisage qu'il soit défavorable, il faudra organiser l'entretien entre l'ENFIP, la direction et le stagiaire.

- Pour le rapport définitif, si celui-ci devait être aussi défavorable, c'est finalement l'avis du directeur du département qui sera sollicité. Bien que l'ensemble des éléments soient déjà rédigés (*il semblerait qu'ils puissent être envoyés aux directions le lendemain du CTL*), nous n'y avons pas eu accès en séance. Encore un exemple du bon fonctionnement du dialogue social à l'ENFIP.

Au sujet de la formation controversée au management pour la nouvelle scolarité du A, la direction reste sur le principe de sa décontextualisation.



Pour FODGFIP, il semblerait plus utile, notamment dans le cadre d'une formation plus professionnalisante, que ces éléments soient au contraire contextualisés par rapport au service et à la Fonction Publique.

AUDIT SUR LES EXTENSIONS DE COMPÉTENCES ET LE RESSOURCEMENT

Les rapporteurs ont souligné le bon climat dans lequel s'est déroulée cette mission. Ils ont audité 14 responsables pédagogiques (RP) et 46 enseignants. Leur étude a porté sur les années 2016 à 2018.

Pour FODGFIP, cette étude a paru intéressante par le fait qu'elle pose de nombreuses questions ouvertes, sans apporter à chaque fois de réponse a priori.

Ressourcement

Tout le monde convient de sa nécessité. Un effort important a été noté puisque pendant cette période 183 opérations de ressourcement ont été conduites.

En revanche un nombre important de RP (65%) et d'enseignants (51%) n'ont pratiqué aucun ressourcement durant cette période.



Les pistes évoquées pour son amélioration sont une meilleure programmation, un meilleur pilotage ainsi que la précision de ce qu'on entend réellement par ressourcement.

Autoriser le co-ressourcement et élargir le périmètre géographique, dans lequel l'action de ressourcement pourrait se dérouler, au-delà de la RAN de l'enseignant sont aussi des pistes d'amélioration évoquées.

Extension de compétences

La cartographie des domaines dans lesquels la couverture est en inadéquation avec les besoins n'a pas pu être établie. En effet, l'outil ORME ne le permet pas. Les rapporteurs suggèrent donc l'établissement d'une méthode afin de pouvoir établir cette cartographie.

Au sujet de la définition des extensions de compétences, il y a une forte demande pour que cette définition s'applique y compris à l'intérieur de la propre sphère de compétence de l'enseignant.

L'ENFIP estime qu'en matière d'extension de compétences, la mise en œuvre sur la base du seul volontariat ne peut pas couvrir l'ensemble de ses besoins.

FODGFIP a maintenu sa position sur le principe du volontariat en matière d'extension de compétences. En effet, il vaut toujours mieux recruter un enseignant ayant pratiqué la matière qu'il est chargé d'enseigner, que de recourir à des extensions de compétences plus ou moins forcées. Cette question doit se régler par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences réellement efficiente. Pour FODGFIP, lorsqu'il y a extension de compétences, l'enseignant devrait naturellement obtenir le droit de déclencher lui-même une action de ressourcement.

RELATION STAGIAIRE À TOULOUSE

En dernier point, FODGFIP a de nouveau demandé le poste de relation stagiaire soit de nouveau ouvert dans l'établissement toulousain. En effet, au regard des chiffres d'élèves accueillis dans cet établissement, FODGFIP ne voit pas comment on peut justifier cette absence.