



Déclaration liminaire CAPN n° 4 du 20 février 2019

Pré-sélection de chargés de mission d'enseignement et de permanents pédagogiques pour l'ENFiP.

Monsieur Le Président,

Le secrétaire d'État à la Fonction publique vient de présenter l'avant-projet de loi de « Transformation de la Fonction publique ». Après lecture du projet de loi, nous y voyons surtout la « destruction de la Fonction publique ».

L'article 3 du Statut général des fonctionnaires est clair, pour un emploi civil permanent il faut recruter un fonctionnaire. Mais peu importe, pour le Secrétaire d'État, sur toutes les catégories, on pourrait dorénavant remplacer un fonctionnaire par un contractuel. Et encore, un contractuel précaire pour un contrat dit de projet de maximum 6 ans, non transformable en CDI. ...

Les articles 9 et 12 du projet de loi remettent en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires en retirant les avis pour les mutations et promotions des compétences des CAP.

Les CHSCT seraient supprimés. A l'heure des suppressions de postes et restructurations, le gouvernement portera la responsabilité de tous les risques psycho-sociaux qui en découleront.

Enfin, les articles 24, 25 et 26 engagent une gestion RH comme dans le privé. Rupture conventionnelle pour les contractuels mais aussi, à titre expérimental, pour les fonctionnaires : incitation au départ vers le privé, et enfin, privatisation de missions.

De plus, si la mission était privatisée, il y aurait un transfert d'office du fonctionnaire sous contrat de droit privé.

Sans oublier les articles 16 et 20 qui prévoient de légiférer par ordonnances 11 thèmes supplémentaires comme la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire ou l'organisation des instances médicales par exemple.

FO Fonction publique rappelle sa revendication de retrait de cet avant-projet de Loi. Elle s'engage pour combattre, à tous les niveaux et par tous les moyens, cette récession sans précédent pour les agents, les usagers, qui remet en cause l'égalité des droits et les valeurs républicaines.

En ce qui concerne la DGFIP, le Directeur Général a présenté la future organisation du réseau à l'horizon 2022 aux directeurs locaux.

Ce plan de restructuration est en réalité un plan de démantèlement.

Ce document s'inscrit dans un projet sans précédent de resserrement du réseau de la DGFIP. Cette obstination, illustre bien, en réalité, la volonté du pouvoir politique de poursuivre et d'accélérer sa stratégie de démantèlement à l'encontre de notre administration.

Ce projet, dans son architecture et pour faire court, ne vise à laisser subsister que quelques points de contact dans les territoires et des modes d'organisation industrielle du secteur public local sur un nombre réduit de back-offices couplés avec l'expérimentation des agences comptables.

Quant aux SIP, SIE et SPF, ils subiraient le même sort en matière de regroupement.

Plutôt que de bâtir un nouveau réseau, c'est bien un chantier de démolition qui se profile ! Une fois de plus, et au-delà des beaux discours, le gouvernement n'entend rien ou ne veut pas entendre l'expression des citoyens qui se sentent abandonnés par l'État dans les territoires.

Enfin sur ce point, il est inacceptable que les personnels et leurs représentants ne soient pas informés, sauf exceptions, des projets des DDFiP dans un premier temps et ensuite des projets du DG. La présentation des projets permettrait d'intégrer les positions et non pas les propositions, des personnels et des organisations syndicales. A cet égard les agents de la DGFIP ne doivent en aucun cas rester de simples témoins de la destruction de leur Administration. Nous ne sommes pas des sujets, mais des citoyens. Peut-on les laisser bouleverser nos conditions de vie et de travail, sans mot dire ?

Nous tenons à rappeler notre opposition à la réforme de la scolarité. Pas de toute réforme mais de CETTE réforme. Réforme NON concertée, NON négociée, et réforme MAL goupillée !

Comme les principales raisons de notre opposition à cette réforme ont déjà été évoquées par d'autres OS avant nous, et qu'au niveau de la direction cette expression a déjà eu lieu plusieurs fois de manière intersyndicale, nous nous contenterons de ce rappel de principe.

Reste qu'un bilan positif en sera très certainement tiré. En effet le directeur de l'ENFiP se propose d'intégrer l'item passable dans les évaluations positives : il considère l'item passable acceptable car non négatif.

Venons en maintenant à dire quelques mots sur la méthode de sélection des chargés d'enseignement actuelle ; sachant qu'un GT sur le recrutement des chargés d'enseignement est prévu le 23 mai.. pour quelles raisons nous l'ignorons pour l'instant.

Depuis quelque années nous assistons à la tentative de remise en cause des règles en vigueur. La Direction Générale a transféré la rédaction de la note, pour le recrutement des chargés d'enseignements à l'ENFiP, cela n'est pas sans conséquences.

Cette remise en cause des orientations de gestion n'est pas sans lien avec le paysage actuel qui développe une atmosphère de défiance assumée à l'encontre des Organisations Syndicales.

Cela nous mènera on ne sait pas bien où, mais par dogme vous y allez !

Vous y allez le plus vite possible, sans réfléchir aux conséquences !

Pour **F.O.-DGFIP** c'est même « pire que ça » : on y va et peu importe de savoir comment on y arriveras, ou même si on y arrivera !

Comme le dit la chanson : il n'y a que les routes qui sont belles et peu importe où elles nous mènent !

Pour replacer cette intervention dans le contexte calendaire, il faut rappeler les négociations dites de fusion et se souvenir qu'il y avait eu à faire un choix pour le mode de sélection des enseignants de l'ENFiP.

Ce choix avait été retenu après concertation...un temps que nous aimerions bien retrouver soit dit en passant.

Deux façons de faire étaient en vigueur :

1^{ère} façon :

Il s'agissait d'un entretien individuel, pour les stagiaires en fin de scolarité avec le directeur de l'établissement et leur nomination immédiate, dès la sortie de l'école à la fonction de chargé d'enseignement.

2^{ème} façon :

Il s'agissait d'un appel à candidature, pour des agents ayant déjà quelques années de pratique dans les services. Puis, après présélection sur dossier, se déroulait une sélection sur 10 semaines (GRH10), et en bout de chaîne de la tenue d'une CAP Nationale pour valider les sélections issues du stage pédagogique.

C'est la 2^{ème} solution qui a été retenue, vous êtes bien obligés de le reconnaître, même si vous n'avez pas participé, vous directement ici présents, à ces négociations.

Voilà une fois le cadre posé, examinons maintenant les remises en cause insidieuses que vous tentez d'introduire dans le procès au travers de la note envoyée au réseau cette année.

Cela montre bien une volonté de déviation sournoise de la règle négociée.

1^{er} exemple :

« l'examen des dossiers pourra, le cas échéant, être complété par un échange avec le candidat. »

Que penser lorsque cet échange « possible » se transforme en plusieurs entretiens « proposés » aux candidats ?

Il en résulte de fait une sorte de redondance, voire de double emploi avec la CAP de présélection. Alors bien sûr on peut convoquer un GT pour savoir qui est superfétatoire des entretiens ou de la CAP, mais il reste peu de doute sur le résultat : les économies budgétaires auront voix prépondérante, exit la CAP.

L'actualité sur la réforme de la Fonction Publique n'est pas là pour nous rassurer.

2^{ème} exemple :

« Les candidats, qui auraient précédemment exercé des fonctions de chargés de missions d'enseignement à la DGFIP, pourront être dispensés du stage pédagogique. »

Pour **F.O.-DGFIP**, et contrairement à ce que nous laisse entrevoir la note, les candidats ayant déjà exercé des fonctions d'enseignants après avoir suivi le GRH10, dans son intégralité et dans sa version initiale, doivent en être dispensés systématiquement.

Cette note proposerait une décision unilatérale quant au choix de dispenser ou pas du stage pédagogique.

Cette décision serait prise par qui ?

La CAP ?

Nous avons un doute certain !

Le GRH10 dans sa composante originelle, nous porte à penser qu'il s'agit/qu'il s'agissait d'un mode de sélection fiable, aussi bien pour l'agent que pour l'administration. Le fait de sa

réduction à 4 semaines de façon unilatérale, vous a t il conduits dans la rédaction de cette note a envisager la possibilité de le refaire passer à quelqu'un qui l'a déjà validé ? ...

3^{eme} exemple :

« Les candidats sélectionnés, mais non appelés à l'activité au 1er septembre lors de la CAPN de sélection, seront positionnés, en principe pour une durée de 3 ans, au sein de « viviers » communs à l'ensemble des structures présentes sur la résidence. »

Cette rédaction soulevé 2 questions :

– 1^{ère} question : Pourquoi faire référence à une période de 3 ans ?

Par le passé un certain « contrat » a tenté d'être mis en place. Son Existence fut plus qu'éphémère !

Il ne vous aura pas échappé, que c'est le sous directeur RH lui même qui l'a enterré. 2 raisons à cela :

l'efficacité de l'enseignant mal exploitée. En effet celui-ci aurait été contraint de quitter la fonction alors, qu'après 3 ans, il arrivait à la maîtrise de la forme .

Et puis la recherche de l'apaisement dans le climat social de l' école.

Pour **F.O.-DGFIP** c'est très clair : **NON** au contrat pour les chargés d'enseignement, et **OUI** au ressourcement pour tous les établissements et pour chaque enseignant.

– 2^{ème} question Pourquoi remettre en cause la « qualification enseignant » ?

C'est un peu la même approche que précédemment, quelle sont les raisons qui tendent à vouloir transformer la qualification d'enseignant, que nous considérons comme permanente, en une qualification temporaire.

De plus c'est toujours la même question. Qui estimerait que pour Dupont(t) elle est toujours en cours et que pour Dupond(d) elle est révoquée ?

F.O.-DGFIP considère que le stage GRH10 se valide une fois pour toute. Qui peut laisser envisager que soit remise en cause une sélection sérieuse validée par une CAP Nationale.

Vous semblez prévoir le retour à un choix personnel d'un directeur, et comme les directeurs ne sont pas infailibles, vous mettez une sorte de droit à l'erreur de leur jugement.

Dans la réalité des faits c'est vrai : le jugement d'un seul est toujours moins fiable que l'avis émis de façon collégiale, après avis des « sachant »

4^{eme} exemple sur le vivier :

« Les candidats, qui n'auront pas été affectés immédiatement sur un poste de chargé de missions d'enseignement à l'issue de leur sélection, pourront être appelés à l'activité dès qu'un besoin interviendra. Chaque année et sur une période de 3 ans, ces candidats, s'ils n'ont pas rejoint un établissement de l'ENFIP, seront invités à exprimer leur souhait de maintenir ou pas leur candidature. »

Sans faire de redite :

–pour **F.O.-DGFIP** pas de limitation « contractuelle ».

–pour **F.O.-DGFIP** l'enseignant ne doit pas être privé de sa qualification au bout de 3 ans, a contrario votre écriture porte en germe le contraire, voir ce que nous avons dit plus haut.

« Il est également précisé que les agents placés dans le vivier sur une résidence ne sont pas autorisés, sauf exception, à demander leur rattachement à un autre vivier ou leur appel à l'activité sur une autre RAN ».

« au passage : RAN ça n'existe plus ! »

F.O.-DGFIP conteste la mise en service de cette version contraignante.

F.O.-DGFIP ne comprends pas cette position pour plusieurs raisons :

– Lors de sa candidature le futur enseignant peut postuler sur plusieurs établissements selon un choix personnel.

–La direction de l'école ne demande pas, à chaque vague de recrutement, forcément le même profil sur un établissement. Cela s'explique au gré des départs d'enseignants et des évolutions des populations de stagiaires.

Donc un candidat retenu pour un profil GP sur Noisiel et mis au vivier (GP Noisiel) ne pourrait pas demander pour une autre année par exemple un poste à Clermont Ferrand précisément une année ou on rechercherait un profil GP ?

Pour **F.O.-DGFIP** les chefs d'établissement ont vocation à demander des enseignants sur une matière bien particulière. Cela n'entraîne pas de fait qu'un candidat utile sur cette matière mais ayant postulé pour un autre établissement ne puisse pas postuler pour un autre établissement dans la spécialité pour laquelle il est censé devoir enseigner.

En conclusion :

A mettre du « en principe », du « pourront », du « éventuellement » du « sauf exception » on se retrouve avec beaucoup de flou ! Et quasiment sans règles de gestion !

Votre objectif est probablement de ne plus disposer de règles de gestion clairement établies, pour éviter de réunir une CAP puisque tout se retrouverait soumis à l'arbitraire d'un directeur décideur.

Pour **F.O.-DGFIP** c'est inacceptable, stop à l'arbitraire érigé en règle !!!

Les organisations syndicales tant décriées actuellement se retrouveront-elles simplement pour compter les points entre décideurs ?

Ne vous y trompez pas, si vous arrivez à nous museler, vous imaginez que vous serez tranquilles et sans contraintes...

Et bien non, si le monde se retrouve sans règles ce sera la jungle impitoyable pour les directeurs décideurs, et vous regretterez le « bon temps » des règles de gestion bien établies !

Le directeur de l'ENFiP à bien dit en CTL que nous aurions une CAPN car les fiches de poste n'avaient pas été fructueuses. De plus si vous maintenez beaucoup de recrutement spécifiques autorisés, de fait vous condamnez cette CAP, et FODGFIP y est complètement défavorable.

Ne vous y trompez pas, du président aux représentants nous sommes tous là par défaut, mais nous sommes là cette année encore. Cela nous conduit à re poser la question de la tenue d'une CAP de chargés d'enseignement pour l'an prochain, nous espérons que vous êtes en mesure de nous apporter une réponse positive.

Etre là par défaut c'est une position qui n'est pas très facile à tenir, mais elle n'est pas de notre fait.

Le GT prévu le 12 mars et convoqué le 26 février ne peut nous satisfaire pour des raisons calendaires, donc nous en demandons le report.