



Déclaration liminaire CAPN n° 4 du 16 Juin 2020

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

Monsieur Le Président,

A la crise sanitaire qui frappe le pays s'ajoute la destruction de plusieurs centaines de milliers d'emplois. Dans les prochaines semaines de l'aveu même du gouvernement, des millions d'emplois pourraient disparaître. A cela s'ajoute la crise alimentaire. Des familles, de plus en plus nombreuses sont dans l'incapacité de se nourrir correctement. Pendant ce temps, le gouvernement et le Medef passent à l'offensive contre les droits conquis par les salariés. Ils veulent profiter de cette crise pour déréglementer et allonger la durée légale de travail, notamment par la généralisation du télétravail déréglementé. Ils créent une faillite artificielle de la sécurité sociale pour mieux la liquider. Tout est fait pour aggraver la situation des salariés et les plonger un peu plus dans la précarité.

La contre-réforme des retraites revient à l'ordre du jour. Sur ce point **FO** appelle à confirmer l'abandon du projet de système universel. Imaginons, si le régime de retraite par points était en place, nous aurions assisté à un effondrement du montant des pensions. En effet, le nouveau système de retraite prévoit d'en fixer le plafond à 14 % du PIB. Or, le PIB diminuera fortement en 2020 voire dans les années suivantes.

Décidément, ce gouvernement est plus enclin à distribuer des milliards aux banques et aux entreprises qu'à assurer les revenus et la protection des salariés de ce pays. Pour ce qui concerne les politiques publiques, elles ne sont dictées que par le dogme de la réduction de la dépense publique.

Le gouvernement n'oublie pas les agents de la Fonction Publique dans la distribution des coups.

A titre d'exemple, un rapport intitulé « renforcer la négociation collective dans la fonction publique » vient d'être remis aux organisations syndicales représentatives.

Inspiré du secteur privé, ce rapport se présente en 2 grands axes :

– le 1<sup>er</sup> est de donner une portée juridique aux accords dans la Fonction publique. Jusqu'à aujourd'hui les accords ou protocoles ne sont que des déclarations d'intentions car l'employeur public décide de manière unilatérale de leur application ou pas. Les accords actuels n'ont donc pas de valeur juridique ni de force contraignante. Un agent ne peut donc pas contester devant le juge administratif la non-application d'un accord. Cela s'explique, notamment par le fait que les fonctionnaires sont dans une situation réglementaire et statutaire fixée par le Statut général des fonctionnaires. En voulant imposer des accords opposables aux employeurs publics pour certains thèmes, ce rapport contractualise davantage la relation à l'employeur au détriment des garanties collectives. Pour autant, il ne propose pas d'aller aussi loin que dans le secteur privé, où la négociation est obligatoire et peut même entraîner des pénalités pour l'employeur si elle n'est pas tenue. Finalement, l'employeur public reste seul maître à bord, au prétexte de la mutabilité et de la continuité du service public. De plus, il exclut du champ des futures négociations des sujets importants comme les carrières.

– Le 2<sup>ème</sup> axe est la volonté d'intégrer les organisations syndicales à l'appareil d'État. La phrase suivante résume bien l'intention des rapporteurs « cette responsabilisation des partenaires sociaux qui deviendront, dans une certaine mesure, comme les cogestionnaires et co-responsables de l'accord ».

D'autres pistes sont abordées. Des accords locaux pourraient être signés en appui d'accords nationaux, l'agenda social pourrait être le fruit d'un accord, les thèmes de négociations fixés à l'article 8bis du Statut général des fonctionnaires pourraient être élargis.

Pour la **FGF-FO**, cette nouvelle étape dans le dialogue social tend à vouloir transformer les interlocuteurs sociaux en partenaires sociaux, au prétexte que nous aurions des intérêts communs avec les employeurs publics. C'est oublier un peu vite que ces mêmes employeurs gèlent nos salaires depuis 10 ans, baissent nos pensions avec une politique salariale en faveur de l'indemnitaire au lieu de l'indiciaire, ralentissent nos carrières, et dégradent nos conditions de travail avec les suppressions de postes et restructurations continues.

**FO** revendique son indépendance syndicale et ne s'inscrira pas dans une quelconque cogestion avec les employeurs publics.

A la **DGFIP**, les agents ont une fois de plus fait preuve d'un grand sens du service public en assurant toutes les missions prioritaires pendant la période de confinement et notamment durant la campagne IR. Pour autant, en guise de reconnaissance le gouvernement a institué l'ordonnance du 15 avril 2020 qui impose un congé aux agents en autorisation spéciale d'absence pendant l'urgence sanitaire.

Ainsi, des agents dont les missions n'étaient pas considérées comme prioritaires ont eu leur ordinateur portable saisi. Par conséquent, ils ont été contraints de rester chez eux et se sont vu retirer des jours de congé. Par ailleurs, que dire de l'attribution de la prime à 30 % des agents. Pour **FO-DGFIP**, comme à chaque fois qu'une prime est attribuée sur des critères mal

définis, le risque d'injustices et de tensions est réel, de surcroît dans le contexte des restrictions sur les congés du fait de l'application de l'ordonnance DUSSOPT.

Si la reconnaissance de l'engagement des collègues impliqués dans le PCA n'était pas assortie d'une ponction sur les congés pour les autres qui, rappelons-le, n'ont pas choisi la position dans laquelle ils se sont trouvés, ce serait certainement plus facile à gérer.

Pour **FO-DGFIP**, les comptes ne seront pas soldés par une prime qui ne règle en rien les questions des grilles de rémunération, des régimes indemnitaires et de la valeur du point d'indice.

Pendant tout ce temps, le Directeur Général n'a pas, loin s'en faut, renoncé à aller au bout de la mise en place du NRP. Sur la base d'une analyse biaisée pointant la fragilité des petites unités de travail pendant la crise, l'administration tente de prouver que les réformes vont dans le bon sens et que la crise l'aurait confortée dans cette vision. **FO-DGFIP** a eu des informations venant du réseau fondamentalement différentes démontrant au contraire, l'agilité et la réactivité des postes et services petits et moyens dans le secteur public local notamment. Cette réactivité repose principalement sur la proximité avec les ordonnateurs, une plus grande polyvalence des agents et compte tenu de la taille de ces postes, une propagation du virus bien moindre. Dans le même temps, de grosses unités de travail se sont trouvées en difficulté du fait d'une trop grande division du travail rendant peu efficaces voire inopérantes les tentatives de remplacement des agents absents malgré le volontariat de nombreux agents. De surcroît, l'implantation de ces postes en majorité dans les grandes villes ou grandes métropoles a favorisé la propagation du virus au sein des personnels placé en présentiel dans le PCA et contraints de prendre les transports en commun pour rejoindre leur poste de travail et sans protection. L'association des maires de France (AMF) ne s'y est d'ailleurs pas trompée et a utilisé cette situation pour communiquer sur le pseudo manque de réactivité des comptables publics sur la base de faits ponctuels. De même, dans certains départements, des comptables à la tête de postes en zone rurale disposant d'une plus grande marge de manœuvre en présentiel compte tenu de la configuration de leurs locaux, ont proposé leur aide pour soulager les unités plus grandes en difficulté ce qui n'a pas été suivi d'effet et pour cause. Nous comprenons bien qu'il ne fallait surtout pas, du point de vue de l'administration, valoriser des faits allant à rebours de ce qu'elle voulait démontrer.

Venons en maintenant à quelques points sur les scolarités et les enseignants.

**FO-DGFIP** demande la réforme du stage des Inspecteurs sur plusieurs points :

- suppression du caractère probatoire,
- non réversibilité de sa validation,
- choix du lieu.

Suppression du caractère probatoire de ce stage.

En effet il nous a été présenté comme nécessaire afin de pouvoir détecter les stagiaires qui auraient, par la suite, un comportement inapproprié dans les services.

**FO-DGFiP** vous a expliqué à de multiples reprises que ce raisonnement était loin de nous convaincre et n'était pas d'une pertinence avérée.

Aujourd'hui nous sommes toujours incapables d'appréhender la vraie raison de son instauration et finalement nous nous posons même la question de savoir s'il ne s'agit pas d'un simple caprice de directeur ?

En effet si la véritable raison d'être du caractère probatoire est bien ce qu'il en est dit, comment expliquez-vous qu'un stagiaire qui a validé son stage probatoire mais n'a pas validé sa partie de formation en établissement, à l'occasion de son redoublement, soit contraint de refaire un deuxième stage probatoire.

Pour **FO-DGFiP** il est particulièrement injuste qu'on refuse de le titulariser directement à l'issue de sa deuxième formation théorique validée cette fois car déjà à ce moment il a validé la partie théorique et le stage probatoire, Il manque donc de la cohérence dans le raisonnement !

Pourquoi un stage probatoire validé doit il être validé une deuxième fois dans ce cas ?

De fait on se retrouve donc en présence d'un caractère probatoire qui de temps en temps ne l'est pas tout à fait... et se transforme simplement en éliminatoire !

Il est un principe fondamental en pédagogie et ailleurs : "ce qui se conçoit bien s'énonce clairement !"

Le caractère probatoire ne semble pas avoir été conçu avec une vision très claire de la chose.

Et pour continuer dans la logique floue, on doit citer aussi le cas d'un stagiaire qui a validé sa scolarité en établissement puis n'a pas validé son stage probatoire et là c'est plutôt logique il lui a été imposé de refaire uniquement le stage probatoire !

Pour **FO-DGFiP** le stage ne doit pas être probatoire, mais si vous maintenez votre position faites au moins qu'elle ne soit pas à géométrie variable.

Et pour couronner le tout, en cette année très particulière, afin de pouvoir maintenir le caractère probatoire du stage, il a été reporté à septembre et jusqu'à mi novembre impliquant une titularisation rétroactive et un report à l'année suivante d'une partie de la rémunération des stagiaires !

Pour **FO-DGFiP** plutôt que de s'arc-bouter sur une position de principe mal étayée,

Il vaudrait mieux déployer de l'énergie pour faire en sorte que chaque stagiaire ait un vrai tuteur et pas seulement se contenter de désigner son chef de service comme faisant office de... car c'est encore trop souvent le cas.

Il vaudrait mieux faire en sorte qu'afin que les accompagnants puissent réellement jouer leur rôle de tuteur, on leur donne du temps pour cette mission en les déchargeant

d'une partie de leur activité, ce qui n'est jamais fait, et en mettant en face une rémunération adaptée.

Il vaudrait mieux que le stagiaire puisse choisir librement son lieu de stage, en respectant bien évidemment la concordance des missions avec son poste d'affectation, ce qui aurait aussi pour effet de moins employer le stagiaire comme palliatif aux vides laissés trop souvent par une politique continue de suppressions d'emplois.

Il vaudrait mieux s'attacher à faire en sorte que les directions puissent respecter les consignes données par l'ENFIP en intégrant que ce sont des stagiaires et que cette période fait partie intégrante de leur cursus de formation.

Au sujet de la formation le directeur général indique qu'il faut "consolider et diversifier les compétences, en rénovant la formation continue, en augmentant notamment le nombre de ses bénéficiaires et leur taux de satisfaction"

Cela appelle des remarques de la part de **FO-DGFIP**:

Si rénover la formation continue c'est pour l'administration refaire la même chose que pour la formation initiale, alors nous disons que c'est une grosse erreur et qu'encore une fois les paroles sont en contradiction avec les actes.

Pour la réforme de la formation initiale, faite avec précipitation et sans tenir compte d'aucune des remarques des OS que se soit aussi bien sur le contenu que sur la durée, on s'aperçoit que seule l'évaluation statistique est prise en considération pour son analyse.

Et a posteriori on comprend mieux la comptabilisation du fameux item "passable" dans les bons et son influence sur le taux de satisfaction.

Le raccourcissement drastique de la durée de la formation affiche une réduction des coûts. Mais l'étude de satisfaction purement statistique semble convenir en matière de communication sans pour autant analyser sérieusement la baisse de la qualité engendrée par les coupes sombres dans les matières enseignées.

On comprend mieux aussi l'insistance systématique à la valorisation des bonnes appréciations des stagiaires alors que dans le même temps on tente de minimiser les remontées syndicales qui sont nettement moins favorables.

Lorsqu'on montre une poutre défailante on nous parle et on met en exergue la paille merveilleusement lisse qui est à côté ! On a l'impression que la direction et les OS ne parlent pas des mêmes agents. Serions-nous à ce point tordus pour discriminer une certaine population d'agents ? Certainement pas ! simplement nous prenons toutes les remarques de tous les agents.

Cela peut aussi faire le lien avec votre conception du dialogue social.

Pour **FO-DGFIP** elle est polie mais inefficace car vous considérez que seul un côté de la table détient la vérité.

Votre politesse est certes agréable à pratiquer mais votre vision monolithique et parfois "Trumpienne" des problèmes n'apporte pas toujours les bonnes solutions.

Aussi, après avoir essayé d'argumenter sur un point particulier, **FO-DGFIP** se contentera de lister un certain nombre d'autres points en attendant vos réponses ou vos non réponses...au choix.

- La sélection des chargés d'enseignement doit s'opérer dans le cadre d'une CAP Nationale.
- Le GRH 10 doit être remis à une durée plus importante.
- Le tuilage des nouveaux enseignants doit être possible
- Une marge d'autonomie pédagogique individuelle doit être possible pour chaque enseignant.
- La politique de l'empilement des visas doit être revue à la baisse, afin de gagner en confiance et en efficacité, autrement dit le centralisme jaloux doit se débrider.
- Les carcans pédagogiques, qu'ils soient matériels ou intellectuels, sont difficiles à supporter lorsqu'ils sont mis en place par des sachants théoriciens éloignés des réalités des salles de cours.
- Le projet de sélection est trop frileux notamment au regard du vivier constitué, ou non d'ailleurs, pour chaque établissement.

En fin et sur ce dernier point **FO-DGFIP** évoquera, ou plutôt re évoquera, le cas particulier de la rémunération des enseignants dans la sphère informatique.

Le sujet maintes fois abordé, et en plusieurs lieux, n'a jamais été traité. Ce sujet conjugué au vivier inexistant va conduire une nouvelle fois au recrutement par fiche de poste. Fiche de poste qui n'est pas la meilleure façon de recruter des enseignants.

Donc une nième fois nous vous demandons de ne pas priver les enseignants informaticiens de leurs primes liées à leurs qualifications, ce qui contribuera fortement à résoudre la difficulté de recrutement dans cette population d'enseignants.

Nous vous le demandons avec d'autant plus d'insistance que les nouvelles orientations stratégiques ancrent une augmentation sans précédent des crédits informatiques de +40 % si on en croit le DG.

Le document d'orientation stratégique parle aussi de moderniser les concours informatiques cela fait longtemps que nous le demandons, mais attention modernisation ne doit pas correspondre à abandon ! Il existe un certain nombre de concours dont nous avons besoin y compris dans leur diversité de grade et d'emplois. Moderniser oui abandonner non.