



**Union SNUI – SUD Trésor solidaires**  
80/82, rue de Montreuil ● 75011 PARIS  
Tél. 01.44.64.64.44 ● Fax 01.43.48.96.16  
www.snui.fr ● Courriel : snui@snui.

13 avril 2010

## **Déclaration liminaire CAP Enseignants 13 avril 2010**

Monsieur le président,

Nos propos vont porter sur les éléments de contexte général, sur le climat social à la DGFIP, sur les aspects en lien avec la mise en place de l'opérateur unique de formation, sur des sujets de contentieux non réglés à ce jour, sur la situation actuelle de la formation professionnelle au regard des enjeux, des pratiques et des moyens et enfin sur la sélection qui fait l'objet des travaux de cette CAP.

### **Contexte Général.**

La crise économique est un fardeau qui pèse de plus en plus lourd sur les épaules des plus fragiles. Les agents de la DGFIP le constatent au quotidien au travers de leurs missions. Mais ils constatent aussi que la crise profite à certains, les mesures fiscales en vigueur renforçant le poids des inégalités. Ce dualisme entre les pratiques et la réalité renforce les pertes de repère des agents du secteur public. De plus, nombreux sont aussi les agents qui vivent au quotidien des difficultés financières, sociales, etc... Les nuages qui s'amoncellent notamment sur le devenir des missions de service public, sur les retraites renforcent indéniablement le malaise social. Concernant ce second point, le 23 mars 2010, nombreux ont été les agents, qui se sont mobilisés pour dénoncer les visions gouvernementales sur le dossier des retraites. Pour Solidaires il faut pérenniser et renforcer le système par répartition, mais il faut pour cela mettre tout en œuvre pour y parvenir, cela passe notamment par une autre répartition des richesses.

### **Contexte social DGFIP**

Le 23 mars, les agents se sont aussi mobilisés aux côtés des organisations syndicales pour défendre et renforcer les missions de service public de la DGFIP, mais aussi pour exiger l'amélioration des conditions de vie au travail, pour l'arrêt des suppressions d'emplois et pour obtenir une juste revalorisation des rémunérations, des carrières. Avec 40 % de grévistes la DGFIP a signifié, une fois de plus, que le malaise social lié à l'accumulation des réformes, aux reconductions systématiques des suppressions d'emplois, ...perdure.

Malgré l'accumulation de groupes de travail suite à la mise en place de la DGFIP, malgré les discours « acidulés » du ministre et du directeur général sur les avantages de la réforme, force est de constater que les contentieux anciens et les motifs de mécontentement sont toujours bien présents. A noter que les agents l'expriment et le démontrent tout particulièrement dans la période, par exemple lors des réunions DOS. Pour l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires, il est urgent de répondre enfin aux attentes des personnels et à leurs revendications notamment en matière d'emploi, de reconnaissance des qualifications, de conditions de travail,...

### **La mise en place de l'opérateur unique de formation.**

Depuis la création de la DGFIP les questions liées à la formation, au recrutement, au fonctionnement des établissements de formation notamment n'ont pas fait l'objet de discussions approfondies qui auraient été nécessaires. L'Union réaffirme ici l'importance d'ouvrir très vite un cycle de discussions autour de toutes ces questions. Nous ne pouvons nous satisfaire du dispositif mis en place par le coordinateur de la formation, Monsieur Houter, qui organise une réflexion interne autour de groupe de réflexions informels. Pourquoi, les représentants des personnels des établissements de formation ont-ils été mis devant le fait accompli de la mise en place d'ateliers de réflexion ? Pourquoi ont-ils été écartés du dispositif ? Pourquoi animer des groupes de réflexions en dehors de toute transparence paritaire ? Pourquoi avoir figé le débat autour de problématiques imposées ?

Pour l'Union les sujets sont lourds et les inquiétudes des agents sont multiples notamment autour de la création de l'opérateur unique. Ainsi, les enseignants de certains établissements de formation et notamment de l'ENI Noisy, de l'ENT Lyon s'interrogent sur l'avenir de leur établissement. Tous les personnels s'inquiètent du dimensionnement futur des équipes pédagogiques. Pour l'Union, les enjeux en matière de formation sont tels, qu'il est indispensable d'une part, de renforcer le rôle et le positionnement des établissements de formation ainsi que des structures déconcentrées (CIF, ACIF), (et bien évidemment pérenniser tous les sites actuels) et d'autre part de doter les établissements de tous les effectifs pédagogiques indispensables pour assurer toutes les missions dévolues au réseau. Bien évidemment ces effectifs doivent être composés d'enseignants permanents reconnus dans leur mission. Sur ce point, l'Union réaffirme son attachement à ce que le régime indemnitaire des établissements de formation soit définitivement appelé sur celui de la centrale. De plus, nous réitérons notre ferme opposition à la contractualisation (contrat de 6 ans) de la mission d'enseignement et notre attachement à l'intégration systématique de tous les agents du réseau de formation dans le cadre du nouvel opérateur. Nous exigeons aussi que les enseignants bénéficient de toutes les actions de formation et de ressourcement nécessaires à l'exercice de leur mission.

### **Sujets de contentieux non réglés à ce jour**

Par une note en date du 10 mars 2010 la Direction Générale a présenté les conditions de mise en œuvre de l'harmonisation indemnitaire des stagiaires C, B et A durant le stage pratique. Cette note précise par ailleurs, à l'instar de l'ensemble des agents ayant bénéficié de l'harmonisation indemnitaire, que l'harmonisation des stagiaires serait effectuée en trois ans, par tranches égales pour les agents A et B et par tranche de 40, 35 et 25 % pour les agents C. Pour l'Union, cette disposition n'est pas conforme aux annonces faites par le DGA lors du groupe de travail. En réponse à notre demande très précise du non fractionnement de l'harmonisation pour les stagiaires, le DGA avait répondu favorablement. Nous demandons dès lors, que la note du 10 mars soit corrigée et que l'intégralité des sommes dues au titre de l'harmonisation soit versée aux stagiaires.

Autre sujet, la non attribution aux inspecteurs départementaux des établissements de formation du régime de centrale. Suite au groupe de travail, il a été décidé que les agents de la DRF et de l'ENT bénéficiaient d'une harmonisation sur la base du régime de centrale. L'Union demande très officiellement que les inspecteurs départementaux exerçant des missions administratives ou pédagogiques au sein des établissements de formation bénéficient au même titre que leurs homologues C, B et A du régime de centrale.

### **Situation actuelle de la formation professionnelle au regard des enjeux, des pratiques et des moyens**

Nous l'avons dit, les sujets devant faire l'objet de discussions et de réponses rapides sont nombreux. On retiendra plus particulièrement :

- l'arrivée prochaine des lauréats de l'examen professionnel de B en A (ainsi que des FIN B, la formation des agents C) ne va pas améliorer le climat au sein des écoles. Pire, le sous-effectif existant au niveau des enseignants pose un vrai sujet d'ordre pédagogique. De plus, nous constatons que le volume des charges des écoles augmente et des nouveautés, comme les classes préparatoires intégrées, sont « chronophages » pour les équipes pédagogiques. Plus particulièrement, l'Union a de très grandes inquiétudes sur la qualité de la formation qui sera dispensée aux lauréats de l'examen professionnel. Déjà le contenu de la formation est sous dimensionné par rapport aux connaissances socles devant être dispensées, mais en plus, la situation des effectifs pédagogiques des écoles nous interpellent sur la bonne mise en musique de ce cursus. Nous attendons que l'administration prenne toutes les dispositions nécessaires pour que nos collègues puissent bénéficier d'une formation de haut niveau égale à minima à celle des agents promus par liste d'aptitude. Tel n'est pas le cas à ce stade de l'élaboration du cycle de formation ! En effet, l'enseignement tricoté par l'administration pour le public LEP est totalement inadapté notamment en matière d'enseignements professionnels. Deux exemples : est-il acceptable que le cadre juridique soit pour la filière fiscale de seulement 27 heures ? Veut-on créer des cadres A à deux vitesses ? Visiblement oui, car il y aura dans un futur proche des inspecteurs disposant d'une culture juridique en matière fiscale et d'autre pas ! Autre exemple, 9 heures pour l'enseignement de l'IR ! A croire que l'administration estime que tous les lauréats ont déjà une solide culture en matière d'IR ! L'Union ne peut cautionner cette approche minimaliste de la formation ! Mais pour une formation ambitieuse, il fallait que l'administration s'en donne les moyens, notamment en effectifs enseignants, et visiblement tel n'est pas le cas !

- l'organisation de la scolarité des stagiaires B et A autour du contrôle des connaissances. Pour l'Union il est indispensable de remettre à plat le contrôle des connaissances notamment au regard de son positionnement dans l'approche pédagogique et surtout il faut le déconnecter du rang de classement pour l'affectation. A noter que le CDC sera inscrit au DU !

- la situation actuelle des effectifs de la DRF conduit à constater un sous effectif chronique. Nous l'avons évoqué lors de la CAP de présélection et depuis les difficultés se sont multipliées, renforçant par ailleurs un climat compliqué au sein des écoles notamment entre enseignants et stagiaires. Les inquiétudes du corps professoral sont grandes et il est confronté tous les jours à des difficultés grandissantes pour mettre en cohérence les heures allouées pour les cours et les objectifs pédagogiques. Très clairement, les écoles ne seront plus en capacité de faire face à toutes les obligations pédagogiques des semaines à venir.

La situation va s'aggraver lors de la prochaine rentrée. En effet, le volume des « stagiaires » sera en hausse pour la filière fiscale. Pour faire face, la seule solution est le renforcement des équipes enseignantes dans tous les établissements. C'est pourquoi, l'Union demande que les agents inscrits dans les viviers soient immédiatement appelés. Enfin, nous constatons par ailleurs, que pour l'école de Clermont Ferrand, les marges de sécurité et de renfort sont inexistantes.

- le climat social dans les écoles : depuis quelques mois les personnels ont l'impression d'être dans une phase de transition. Le dialogue social est quasi inexistant et c'est regrettable. De plus le système d'évaluation par les stagiaires de la qualité pédagogique des enseignements pose de nombreux problèmes. Nous l'avons souligné lors d'un ancien GT formation de l'ère DGI, cette évaluation n'est pas dénuée d'arrière pensée. Pour l'Union, ce qui est essentiel, c'est d'obtenir, globalement une évaluation à chaud et à froid par les stagiaires du contenu des enseignements et sur l'apport et les atouts de la formation pour l'exercice des missions dévolues à leur corps d'emploi.

Concernant cette CAP, les commentaires sur le déroulement du F10 sont, cette année, très corrects. Les stagiaires « enseignants » s'accordent pour souligner l'intérêt de la formation. Sur ce point, l'Union réaffirme ici, que ce stage est plus qu'indispensable car il permet de donner aux candidats à la fonction d'enseignant un aperçu de leur mission mais aussi et surtout, cela leur permet d'avoir une formation à la pédagogie. Pour l'avenir, le stage F10 doit être pérennisé et renforcé. Mais clairement, comme pour le contrôle des connaissances, l'aspect probatoire du F10 est facteur de stress. Nous voulons l'amélioration de cette période de formation, mais l'Union réaffirme ses réserves quand à son rôle probatoire. Nous constatons par ailleurs que les éléments qui nous ont été remis en matière de situation des effectifs sont prévisionnels et que des départs complémentaires sont possibles.

En conclusion, L'Union demande que les agents ayant validé le F10 soient dès à présent appelé pour renforcer le réseau de la formation et que toutes les candidatures des anciens enseignants soient examinées avec la plus grande attention. Par ailleurs compte tenu des besoins et des urgences, l'Union demande que tous les agents qui seront sélectionnés à la sortie de cette CAP intègrent, s'ils le souhaitent, les écoles à compter du 1<sup>er</sup> mai.

Lors de la CAP de présélection nous avons précisé que la rédaction du PBO d'appel de candidature devait susciter des vocations et non pas les briser. Nous réitérons notre demande d'avoir communication du PBO en amont de sa diffusion.

Avant de conclure, plusieurs points qui méritent des réponses rapides. En premier, quand l'administration va-t-elle appeler les 4 agents qui restent en attente sur la liste complémentaire de l'examen professionnel de B en A ? Cet appel est pour l'Union indispensable. Alors que la DGFIP met en avant sur Ulysse cet examen il serait incompréhensible et inacceptable qu'elle perde quelques possibilités de promotion en A !

Par ailleurs, pourquoi aucune liste complémentaire pour les concours externes ? Quand et comment seront répartis ces lauréats entre les établissements de formation ? Le CNFP sera-t-il à nouveau sollicité en 2010 pour assurer la formation des délégués de B en A et si oui, comment l'administration entend-elle corriger les difficultés rencontrées par la promotion 2009/2010 ? Les écoles vont recevoir de nombreux stagiaires ex contrôleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du NES, tous seront porteurs d'interrogations sur les modalités de classement en A. Pour l'Union il faut sans délai apporter des réponses favorables en matière de classement et notamment pour tous les agents promus A avant janvier 2007 rectifier les injustices générées par le décret jacob.

Enfin nous remercions le bureau RH2C pour sa disponibilité lors de la consultation.