



FINANCES
PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Monsieur le Président,

Par l'envoi d'une lettre ouverte au Directeur Général, en date du 08 septembre 2020, et la remise d'une pétition, le personnel de l'ENFiP a fait part de sa vive opposition à l'instauration d'une durée maximale de 5 ans pour tous les chargés d'enseignement de l'ENFiP.

Dans sa réponse à notre lettre ouverte, M. Fournel nous a indiqué qu'il avait décidé de mettre en suspend ce projet mais aucunement de l'abandonner, tout cela selon ses propres écrits dans un souci « de nous offrir un parcours professionnel diversifié » et de lutter contre un prétendu « épuisement professionnel ».

Ainsi, cette suspension doit simplement permettre de constituer un groupe de travail afin de déterminer les modalités de mise en œuvre de cette mesure et de l'étendre à d'autres missions de la DGFiP.

Bien évidemment, l'intersyndicale ne se satisfait pas de cette réponse car encore une fois nous sommes profondément opposés à la mise en place d'une **mobilité forcée** et cela quel que soit le métier concerné.

Cette mesure est un non-sens au plan pédagogique car enseigner est une **vocation** de long terme qui nécessite des appétences, des aptitudes particulières. C'est également mettre en place la désorganisation et la déstabilisation volontaires des ressources humaines de l'ENFiP.

De plus elle repose sur des allégations que toutes les organisations syndicales ont détricotées en instance :

NON, les enseignants, n'en déplaise à la Direction Générale, ne considèrent pas que leur métier-passion est plus « prestigieux » que les autres.

NON, il n'est pas dangereux de rester en poste plus de 5 ans. Pourquoi vouloir imposer un renouvellement forcé des enseignants alors que celui-ci se fait naturellement ?

En effet, selon les éléments statistiques que vous nous avez transmis, nous constatons que l'ancienneté moyenne des enseignants est de 7,6 ans et que depuis les 5 dernières années nous assistons à un fort renouvellement des effectifs.

OUI, un enseignant a besoin d'expérience pour bien transmettre les savoirs-faire et savoirs-être nécessaires aux stagiaires.

NON, les enseignants ne sont pas déconnectés de la réalité des services, mais

OUI, l'ENFiP doit se donner les moyens d'engager une politique ambitieuse et dynamique permettant de leur assurer le maintien d'un haut niveau de technicité.

Le personnel de l'ENFiP a été surpris de votre silence concernant ce sujet.

Silence complice notamment lors du GT en date du 08/09, par votre absence de communication auprès des agents, mais surtout par votre absence de soutien.

Apprendre cette nouvelle mesure à la veille des rentrées 2020/2021, après des scolarités marquées par des profondes réformes et la crise sanitaire du COVID19... vous comprendrez que les formateurs et formatrices ont considéré être lâchés par leur direction et cela malgré l'investissement considérable et sans faille que ceux-ci fournissent depuis des années et encore plus particulièrement ces derniers mois.

Enfin, Nous ne pouvons aborder cette instance sans parler du contexte sanitaire qui nous frappe de plein fouet, une seconde fois ... Nous avons lors du premier confinement fait face à des problématiques que personne ne pouvait prévoir et donc anticiper. Depuis, **toutes les organisations syndicales, dans toutes les instances et à tous les niveaux**, vous ont largement alerté sur la nécessité pour l'ENFiP de se mettre en capacité de gérer une seconde vague.

Aujourd'hui, jeudi 5 novembre, nous sommes au **JOUR 7** du reconfinement. Lundi, l'ensemble des stagiaires reprenait leur cours tout à distance (ce qui ne saurait être considéré comme étant du « distanciel » car ce terme implique que le dispositif ait été expressément pensé et que les cours aient été adaptés). Lors de la réunion informelle organisée vendredi dernier en urgence, vous apparaissiez confiant sur la capacité technique de l'ENFiP d'« encaisser » la surcharge de flux et permettre à tous les stagiaires et formateurs de suivre leurs cours en visio. Or, le verrouillage des ordinateurs stagiaires sans pouvoir neutraliser le vpn a entraîné une saturation de celui-ci.

Force est de constater que notre demande conjointe de reporter les cours de lundi afin que les équipes se préparent n'était pas ubuesque. Les outils de visio préconisés, s'ils fonctionnent bien dans des conditions idéales, ne font aucun miracle lorsque les réseaux sont en saturation, les rendant très instables voire totalement inaccessibles.

Et concernant la formation en cours de carrière, que penser du fait que tous les stages se voient déprogrammés du jour au lendemain sans solution de secours, malgré les revendications insistantes depuis plusieurs mois demandant l'élaboration d'un plan opérationnel de continuation d'activité.

Encore une fois, les enseignants se sont investis pour faire face le mieux possible, voire ont pallié aux carences techniques et organisationnelles (pour ne pas dire l'impréparation) de l'ENFiP et de la DGFIP.

Et malgré cela, ce sont ces enseignants que vous souhaitez évincer au bout de 5 ans !

C'est dans ce contexte, que l'intersyndicale Solidaires Finances Publiques, CFDT Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO-DGFIP vous interpelle sur ces sujets primordiaux pour lesquels nous exigeons un soutien inébranlable.

Aujourd'hui le malaise est profond et nous vous alertons sur cette situation, sur le ressenti négatif des agents à la fois concernant ce projet de durée maximale d'activité, mais également sur l'organisation qui a été mise en place au sein de l'ENFiP depuis l'instauration des scolarités réformées.

Les agents ont l'impression que l'ENFiP fonctionne mal, qu'on ne les écoute pas, alors qu'ils sont force de proposition et sont pleinement investis dans leur métier.

Ainsi, à titre illustratif et non exhaustif :

Concernant l'organisation de l'ENFiP :

Au niveau des rentrées :

Les enseignants ont le sentiment d'une impréparation constante de ces différentes rentrées :

- Pour la scolarité des agents C de la liste complémentaire de fin août à octobre : les enseignants en charge de ces stagiaires ont eu l'impression que ce public était considéré comme non prioritaire voire accessoire pour l'ENFiP. Ils ont dû faire preuve de beaucoup d'agilité pour assurer les cours à distance en parallèle de ceux à dispenser auprès d'autres publics.

- Pour le début du socle des inspecteurs et contrôleurs stagiaires :

La mise en place d'une scolarité à cadencement « hybride » pour ces publics était la moins mauvaise des solutions. Cependant dès la rentrée nous avons dû faire face à une multitude de problèmes :

- découverte quelques jours à peine avant la rentrée de problèmes d'organisation, notamment concernant l'impossibilité de faire des interventions en amphi,
- passage sous Windows 10 à la fois pour les profs et les stagiaires, avec sursollicitations des équipes des CID,
- demande d'ouverture en catastrophe aux bureaux SI des flux JITS « webconférence de l'État » qui n'étaient pas ouverts sous configuration VPN stagiaires,
- et passons sur la désorganisation des plannings de cours qui perdurent...

Concernant les problèmes informatiques, nous vous rappelons que lors du dernier CTL, vous nous aviez indiqué que suite à l'expertise de la division numérique aucun problème n'avait été soulevé malgré notre insistance à mettre en doute l'optimisme béa de la DG.

L'impression donnée est que vous n'avez tiré aucune leçon du premier confinement et que vous n'avez pas pris en compte les remarques et alertes des collègues qui enseignent depuis de nombreux mois totalement à distance.

Le constat que l'on peut faire est que nous sauvons la situation en résolvant par nous-mêmes et avec des solutions personnelles les problèmes pour lesquels vos préconisations sont défailantes, faute d'écoute, elles ne répondent pas aux besoins des enseignants et par ricochet à ceux des stagiaires.

Concernant les travaux documentaires :

Les campagnes documentaires se suivent, s'accélèrent et sont de plus en plus chaotiques :

- Aucune planification des travaux documentaires n'est réellement mise en place : les mises à jours, les créations tombent du jour au lendemain sans aucune concertation.
- Aucun lissage de la charge de travail n'est effectué auprès des enseignants : les travaux documentaires leur sont attribués sans prendre en compte ceux déjà réalisés ou qu'ils sont en train de réaliser, ni même, comble de méconnaissance du travail d'enseignant, de leur charge d'animation de cours.
- Les enseignants doivent parfois rédiger des cours et des évaluations de compétences pour un public auprès de qui ils n'enseignent pas.
Et ceci au mépris de ce que nous vous rappelons à chaque CTL, à savoir que les prérequis, les attentes, les demandes et le déroulement d'un stage ou d'une scolarité sont très différents selon les publics et qu'il est nécessaire d'adapter la documentation en fonction de ces éléments.
- Le responsable documentaire est souvent éloigné de ses rédacteurs, alors que la présence et la proximité sont nécessaires à l'enseignant afin d'avoir une réponse rapide à ses questions et surtout pour valider ses choix pédagogiques. Cela rajoute à la désorganisation mise en place, accentuée par la démultiplication des décisionnaires sur un même travail.

Et concernant les scolarités réformées :

L'évaluation à froid que l'on détaillera en précision lors de ce CTL confirme nos alertes que nous avons eues à l'époque et démontre encore une fois votre absence d'écoute et de dialogue avec les organisations syndicales.

Ainsi, nous continuons de revendiquer une formation initiale de qualité permettant d'appréhender la diversité des missions de la DGFIP et d'acquérir les fondamentaux techniques indispensables à une prise de fonction dans de bonnes conditions.

Nous restons et resterons vigilants sur les moyens et l'accompagnement technique et pédagogique tant des stagiaires que des enseignants.

Pour conclure, vous l'aurez compris, les personnels souhaitent avec insistance être écoutés, soutenus et bénéficier de la mise en place d'un réel dialogue afin de restaurer la confiance au sein de l'ENFIP.

La participation active de la direction, aux futurs GT dédiés à la durée maximale d'activité, afin de défendre ses personnels, leurs compétences et la pérennité de son organisation serait une première marque de bonne volonté de sa part.