



Compte rendu du CSAL du 28 mars 2024

Ce CSAL s'est déroulé en bi-modal dans les locaux de la direction de l'ENFiP

En préambule, le président M.Girault a indiqué qu'il devra quitter la réunion l'après-midi. Celui-ci a été remplacé par Madame Sage et Madame Pérot.

Après la lecture des déclarations liminaires par les OS, le président indique que :

- L'ENFiP allait connaître une période de resserrement budgétaire notamment sur les moyens de fonctionnement ;
- Concernant le volet emploi, il n'est pas prévu une baisse des effectifs compte tenu de la volumétrie des futures promotions ;
- Sur la campagne d'évaluation, M Girault a indiqué être en désaccord avec nous, car il considère que les agents sont bien valorisés sur le cœur du métier, à savoir la formation et non uniquement sur les missions annexes. Toutefois, il a rappelé que la vie associative, syndicale, sociale ont de l'importance et doivent être portées sur l'évaluation.
- Sur la formation continue, la CGT souligne que lors des vœux au CFP de Noisiel, le directeur n'a prononcé aucun mot sur la Formation Continue. Si tel est le cas, c'est une maladresse de sa part. Il nous assure qu'à la direction, la formation continue est au cœur des préoccupations.
- La formation distancielle représente la moitié de ce que représente la formation continue.
- Le niveau des stagiaires peut paraître plus faible, il l'est peut-être, notamment dès que le niveau de réflexion demandé augmente. Toutefois, les directeurs sont globalement satisfaits de la qualité de notre formation et nous en remerciant.

Sur ce point, la CGT ENFiP pense qu'il s'agit d'une satisfaction de complaisance, sinon, comment expliquer que des services de certaines directions, refusent de recruter au choix des stagiaires de l'ENFiP, préférant qu'ils aillent se former ailleurs avant de postuler. A ce sujet, la CGT ENFiP a rappelé les propos du DG par intérim lors de sa visite du 9 février à Clermont-Ferrand : « qu'il avait les cheveux qui se dressaient sur la tête lorsqu'il lisait dans les rapports des directions que les stagiaires, sortis d'école, ne savaient pas lire une balance ».

- M. Girault a rappelé que les RP n'étaient pas recrutés comme enseignant mais cela ne doit pas les empêcher de donner ponctuellement un cours et d'assister en tant qu'auditeur à des séances données par leur équipe. M.Girault a insisté sur la nécessité et l'importance du travail d'animation du RP au sein de leur équipe.

1 - Présentation des PV du CSAL du 28 septembre et 30 novembre 2023

PV approuvés

2 - Présentation et discussion du bilan local de formation de l'ENFiP

Francine BAPTISTE explique que :

- la baisse de durée moyenne de formation par agent (3,08 jours/agent en 2022/ 2,4 jours/agent en 2023) est due à une prise en compte plus fine des durées de e-formation.
- L'absentéisme important des permanents de l'ENFiP aux formations au format e-formation (44,18 % d'absentéisme) s'explique par un oubli d'inscription dans [Sem@for](#)

Extension de compétence :

La CGT ENFiP a demandé, compte tenu des fortes disparités entre les établissements notamment à Clermont-Ferrand, une définition de ce qu'est une extension de compétence.

Il apparaît qu'il y a deux écoles. La première considère que toute nouvelle matière est une extension de compétence, la deuxième ne parle d'extension que lorsqu'il y a un changement de filière.

La CGT ENFiP demande que l'ENFiP ne retienne que la première définition.

De plus, la CGT ENFiP a indiqué que répertorier le nombre d'extensions c'est bien, qu'accompagner l'enseignant dans une nouvelle matière, c'est mieux !

Ressourcement :

La CGT ENFiP est d'accord sur le principe du ressourcement mais uniquement si celui-ci est fait de manière utile et intelligente. Ce ressourcement ne doit pas être fait uniquement pour donner bonne conscience à l'ENFiP vis-à-vis de la DG.

Tout comme les extensions de compétence, la CGT ENFiP a rappelé la nécessité d'un accompagnement des formateurs dans cette démarche. Compte tenu des calendriers des enseignants et des contraintes du réseau il est de plus en plus difficile de trouver des plages disponibles.

Le président a indiqué qu'il ne verrait pas d'inconvénient à voir des ressourcements de 1 mois si celui-ci s'avérait utile.

3 - Présentation et discussion du plan local de formation pour 2024 de l'ENFiP

La CGT ENFiP a demandé la mise en place d'une réelle formation concernant l'application Hyperplanning.

Mme Céline Sage a indiqué qu'une nouvelle version allait être déployée prochainement et qu'une session de formation était prévue à Clermont-Ferrand pour 6 personnes.

La CGT ENFiP a regretté que cette formation ne soit pas ouverte à tous les administratifs concernés. L'ENFiP mise sur une mutualisation en cascade des connaissances.

La CGT ENFiP a peur que cette cascade se transforme en un simple filet d'eau.

Par ailleurs, la CGT ENFiP considère que la formation Scenari à destination des RP ne doit pas se faire au format e-formation, car depuis de nombreuses années, on assiste à une perte de maîtrise de cette application.

4 - Établissement du bilan local des recours de la campagne d'évaluation 2023

L'ENFiP a indiqué que la notification papier a été supprimée cette année et que l'information de l'agent se fait via l'application Estève.

La CGT ENFiP a dénoncé l'absence dans la notification adressée à l'agent :

- de la motivation en cas de rejet suite au recours en CAP ;
- des voies de recours ainsi que du délai de recours de deux mois.

Cette situation a pour conséquence une perte de garanties et de droits de l'agent ce qui est inadmissible.

La CGT ENFiP a également dénoncé la non valorisation de deux items concernant les compétences managériales.

La CGT ENFiP a fait la démonstration que les grilles managériales issues des lignes directrices de gestion, concernaient tous les cadres A, et qu'à aucun moment il n'était indiqué de ne pas valoriser les cadres A non encadrants. C'est d'ailleurs cette consigne qui a été donnée dans certaines directions du contrôle fiscal. En quoi, un-e vérificateur-ice serait plus manager qu'un enseignant face à 30 stagiaires.

La direction de l'ENFiP ne voit pas quel est le problème et considère que cela n'aura aucun impact sur l'évolution de carrière de l'agent.

5 - Présentation du budget de l'ENFiP pour 2024

La CGT ENFiP a profité de cette présentation pour faire un point sur la consommation de papier au sein de l'ENFiP et évoquer la problématique de la reprographie.

La CGT ENFiP a demandé clairement si l'ENFiP considèrerait que les enseignants consommaient trop de papier. La réponse de Mme Baptiste est claire à ce sujet : NON !

Cependant, le problème de reprographie des supports de cours à destination des enseignants et des stagiaires pose problème. En effet, une reprographie tardive de certains fascicules entraîne une double impression, ce qui est une aberration.

La CGT ENFiP considère que le process doit faire l'objet d'une amélioration avec notamment une remise à plat de l'ensemble de la chaîne éditoriale tant en FI qu'en FC.

La CGT ENFiP a rappelé la nécessité d'avoir sa documentation papier en temps et en heure.

L'ENFiP fait le même constat que nous et a indiqué que des actions étaient en cours.

6 - Plan de transition ECOFiP – ENFiP

La CGT ENFiP a indiqué que l'écologie était un sujet de la plus haute importance et que l'administration ne devait pas utiliser ce motif à des fins d'économie budgétaires ou/et immobilières.

Il est prévu dans ce plan de transition écologique une diminution de la consommation de papier.

Dans ce cas, si on veut aller au bout des problématiques écologiques, on doit se poser la question de la mise à disposition d'ordinateur portable à l'ensemble des stagiaires de FI.

Qu'est-ce qu'est le plus polluant entre l'utilisation de papier recyclé et ayant la mention « Ecolabel » et un ordinateur provenant de Chine, allumé tout au long de la journée pour au mieux, visionner ce qui est déjà diffusé sur le tableau par l'enseignant.

Par ailleurs, il serait utile de connaître le bilan carbone des estivales, où l'on fait revenir l'ensemble des stagiaires de FIA sur les établissements de formation uniquement pour participer à des conférences, pour lesquelles certains intervenants sont eux-mêmes en visio.

7 - Questions diverses.

7.1 - Formation des C

L'ENFiP a présenté l'aménagement de cette formation, qui a fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des permanents le 29/03/2024.

7.2 - Problématique des congés

L'ensemble des organisations syndicales ont demandé que ce sujet soit abordé ainsi que la problématique des facilités horaires pour rendez-vous médicaux.

La CGT ENFiP est contre le fait d'imposer des jours de congés obligatoires aux agents.

Par ailleurs, il a été également souligné que les agents, en dehors de ces congés obligatoires, étaient de plus en plus soumis à des congés contraints du fait de :

- l'interdiction de prendre des congés sur certaines périodes de l'année compte tenu des missions spécifiques de l'ENFiP (concours, formation...),
- l'obligation comme dans les services de garder 50 % de présence afin d'assurer la continuité des services, alors que cette règle de 50 % n'existe pas dans les textes.

De ce fait, les agents se retrouvent dans l'obligation de poser des congés sur des périodes qui ne leur conviennent pas.

La CGT ENFiP a également demandé la mise en place de lignes directrices cohérentes au sein de l'ENFiP.

Aujourd'hui, les règles ne sont pas les mêmes entre structures, établissements voire au sein d'un même établissement. De plus, concernant les nombres de jours obligatoires à poser, certaines pratiques sont en contradiction avec les décisions prises lors de CSAL.

Ainsi, la CGT ENFiP a fait des propositions sur ce sujet notamment :

- dissocier le personnel nomade et le personnel administratif ;
- dissocier la fermeture physique de l'établissement et la fermeture administrative en facilitant notamment le télétravail pour le personnel administratif qui le souhaite.
- demander de poser un minimum de jours sur une période mais ne pas imposer les jours.

Concernant les facilités horaires pour rendez-vous médicaux, la CGT ENFiP a dénoncé l'obligation dans certains établissements de poser un jour de congé, mais tout en veillant que le cours initialement prévu soit déplacé. Les mêmes pratiques sont également constatées lors d'arrêt maladie ou lors de la participation des représentant·e·s du personnel aux réunions institutionnelles.

La direction a indiqué qu'un GT sera mis en place sur ces sujets et qu'une note sera présentée lors du prochain CSAL du mois de juin.