



# Conseil des Etudes

## 14 mai 2008

**Solidaires, Unitaires, Démocratiques au Trésor**

Mai  
2008

Le 14 mai 2008, s'est tenu le Conseil des Etudes présidé par Madame DUFAY, Chef des Ressources Humaines de la DGFIP réunissant des représentants de l'administration l'Administration (Hugues PERRIN sous directeur chargé de la gestion des personnels et des parcours professionnels, Jacques MARTIN chef du bureau 2B, Patrick PUIGMAL chef du bureau 2D, Pierre-Louis MARIEL TPG du 77, Martine VIALLET Directrice de l'ENT, Christophe HOZE Directeur de l'ENT Noisiel, Francis LECLERE directeur de l'ENT Lyon, Pascale PRADELS directrice de l'ENT Noisy-le-Grand, Thierry CHASSAT directeur des Etudes de Noisiel, Sandrine ALIX directrice des Etudes de Lyon, Emmanuel NICOLAS formateur à Noisiel, Patrick LASSERRE formateur à Lyon, Lionel BRUNI formateur à Noisy-le-Grand assistés de Frédéric RIGAUX, Jean-Marc JUNG et Nora AYATA), des organisations syndicales (FO, CGT, CFDT, SUD et CFTC), d'experts en matière de formation pour adultes (Ralph DASSA, directeur général de l'IPGDE, Francis MALVESTIO directeur du recrutement et de la formation de l'ex DGI) et de quatre représentants des stagiaires désignés (deux pour l'ENT de Lyon et deux pour l'ENT de Noisiel). L'ordre du jour portait à la fois sur le bilan des formations initiales concernant les inspecteurs, les agents de catégories B et C et sur quelques propositions relevant de l'évolution des scolarités.

En préalable, ainsi que nous l'avons exprimé dans notre déclaration liminaire ci après, les représentants du personnel se sont tous accordés pour s'étonner de la tenue d'un tel conseil alors même qu'aucun groupe de travail n'ait été encore mis en place au niveau de la nouvelle Direction, la DGFIP, concernant les enjeux et l'importance tant de la formation continue que des formations initiales impactées par la fusion DGI/DGCP, l'avenir des écoles, leurs périmètres de compétences et les moyens.

**Réponse de l'Administration :** pas de réponse, sinon dire que l'objet de ce conseil consiste à un état des lieux sur l'existant et sur un certain nombre de réalisations et évolutions des scolarités, sans préjuger des résultats des prochains groupes de travail.

Mais, comment faire un bilan sans perspectives ?..

### • Le Bilan des différentes formations initiales 2006-2007

#### Les parcours premiers métiers des inspecteurs :

**Sud a souligné l'importance pour les inspecteurs stagiaires que soient réellement organisés par les TPG de leurs départements d'affectation les stages premiers métiers et prise de fonction.**

A la question d'actualité posée : à quel endroit les inspecteurs stagiaires vont effectuer leurs stages dans les départements où des DLU sont mises et vont être mises en place ?

*Réponse :* la DLU locale déterminera le poste d'affectation et la formation premiers métiers se fera en conséquence.

Le parcours premier métier pour les inspecteurs chargées des fonctions d'huissier a été mis en place pour la première fois. L'objectif : l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques et de comportements professionnels au travers de séances pratiques.

Au vu d'un premier bilan, l'Administration se propose d'étendre les cas pratiques.

**A noter que la formation des huissiers du Trésor public avant leur intégration dans le corps des inspecteurs était de 18 mois, soit une période plus longue que celle qui vient d'être mise en place.**

**Pour Sud, en lien avec le contenu de la formation, une réflexion doit être engagée sur l'importance des missions remplies par les huissiers du Trésor et la place prépondérante que ces derniers devraient retrouver alors qu'actuellement l'Administration privilégie l'appel aux huissiers de justice.**

## **Le dispositif de formation des agents recrutés par voie de pacte « métier »**

Quatorze personnes ont été recrutés sur quatre départements :Eure, Haut Rhin, Paris et Hauts de Seine, dans le cadre d'un pacte « métier », nouveau mode de recrutement qui a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés, de 16 à 25 ans. 2 volets de la formation : notions fondamentales et notions techniques. Le constat : très forte participation à ce dispositif de formation.

Il a été décidé de souder les deux modules pour des raisons pratiques de l'organisation des stages. Un débat s'est organisé autour des difficultés d'intégration dans les services et postes de ces personnes recrutées à qui l'on confie souvent seulement des tâches répétitives.

## **Le bilan des optionnalités**

Pour la comptabilité générale, les inspecteurs et les contrôleurs ont fait preuve de discernement dans leur droit d'option.

Il a été décidé de laisser plus de temps aux stagiaires pour choisir l'option.

**Un débat s'est organisé autour du risque, considérable à nos yeux, que l'optionnalité contienne : une formation à la carte et, en arrière-fond, la suppression pure et simple des formations au profit d'auto formation. Ce qui suppose : disparition des écoles, des formateurs, de l'enseignement qui est le même pour tous, des échanges, sources d'enrichissement au profit d'économies budgétaires.. !**

Pour la bureautique, l'Administration part du constat que les stagiaires de catégorie A, B et C ont un bon niveau initial, et propose pour les inspecteurs de supprimer l'épreuve bureautique et de répartir les 2 points de coefficient respectivement pour le rapport de stage et pour le management..

Sud a insisté sur le fait que :

***Concernant l'enseignement, les outils bureautiques sont essentiels de nos jours dans notre environnement quotidien et dans l'accomplissement de nos missions de service public. Un approfondissement, un perfectionnement en la matière sont donc importants. Même si le niveau de départ est élevé, dès la sortie de l'école, les inspecteurs réinvestiront cet enseignement (courrier, tableaux Excel pour les travaux préparatoires à l'ORE, pour le suivi de tableaux de bord etc..). Dans le cadre de la formation continue, il existe bien une formation initiation et une formation perfectionnement pour lequel il y a nombre de candidats ,ce qui dénote l'importance des outils bureautiques tout au long du déroulement de la carrière.***

***Concernant la note, Sud n'est pas du tout choquée que les stagiaires aient une bonne note, loin de là.***

***Et tant mieux si, dans le cadre de la notation et du classement des élèves, la bureautique constitue un élément sur lequel ces derniers peuvent s'appuyer !***

L'administration a pris note des remarques formulées.

## **• L'évolution des scolarités**

Il était évident et prévisible que l'impact de la fusion sur le contenu des scolarités soit abordé, telles que les questions essentielles qui ont été posées et aux remarques formulées en début de séance(voir notre déclaration liminaire) concernant :

- l'allongement des temps de formation ,

- Le type de formation, les évolutions à attendre, les garanties sur le recrutement, les moyens,le contenu ce qui démontre bien par ailleurs la façon dont le dossier de la fusion a été préparée en amont pour répondre rapidement à la commande.

En résumé, les propositions actuelles pour les prochaines promotions se réduisent à un accroissement de modules portant sur les deux filières et un allongement progressif du tronc commun pour 1 à 2 jours de stage pratique pour l'éclairage des missions des deux filières !

## **Les journées de clôture de la formation initiale des contrôleurs stagiaires.**

Organisées à Lyon lieu de formation des contrôleurs, les difficultés matérielles rencontrées par les agents (hébergement, transports, coût) conduit l'Administration à proposer purement et simplement leur suppression.

Sud a souligné le fait que, si les contrôleurs rencontrent effectivement des difficultés matérielles indéniables pour s'y rendre ce dont il faut tenir compte, ces deux journées (échanges et dernier bilan) demeurent utiles Il a été décidé un essai de régionalisation.

## **CE QUE DOIT ETRE L'ENT**

*Pour Sud, l'ENT doit être une véritable école professionnelle, armant l'ensemble des élèves stagiaires pour accomplir et animer utilement les missions de service public dès la sortie de l'école.*

*Les qualités affichées par l'Administration d'un inspecteur à l'issue de la scolarité sont : qualités humaines et compétences techniques. Pour Sud, pour y aboutir, l'ambition de l'école doit consister à ce que l'ensemble des inspecteurs stagiaires atteignent un niveau élevé de connaissances théoriques et techniques à l'issue de leur scolarité. Or cela ne passe ni par une restitution purement scolaire des connaissances sous forme d'épreuves ni par un classement qui en découle.*

*Exemple : les cours de management : Des mises en situation (jeux de rôles) organisées dans des groupes à 25 ou 26 élèves ... et une restitution orale basée sur l'apprentissage de fiches façon « par cœur ».*

*La mise en compétition des élèves entre eux, le système opaque de la notation qui suscite étonnement et interrogations sur la manière dont les copies ont été notées, conduisent certains internes comme externes au bachotage et au stress, qui sont nuisibles à un bon apprentissage de la théorie et des techniques pour accomplir et animer les missions à remplir à la sortie de l'ENT.*

*Conduire tous les élèves à un bon niveau ne se construit pas par une mise en concurrence mais par une entraide et un enrichissement mutuels, favorisés d'autant par un brassage des publics (internes et externes « purs ») cela suppose :*

- un rythme de cours moins soutenu permettant de découvrir les nouvelles matières et de réellement les assimiler ;*
- l'organisation de cours de soutien dès le mois d'octobre*
- une réorganisation pédagogique des cours.*

*C'est pourquoi Sud revendique la titularisation des lauréats dès l'issue du concours, ainsi qu'une évaluation qui cesse de valoriser le « par cœur » et la restitution scolaire, ce qui éviterait de tels effets pervers que nous connaissons.*

### **Motion liminaire déposée par SUD Trésor.**

*Ce conseil des études est le premier à se tenir dans le cadre de la Direction Générale des Finances Publiques.*

*Il s'inscrit dans la continuité des annonces du Président de la République en matière de révision générale des politiques publiques et à l'adoption par le conseil des Ministres du projet de loi relatif à la mobilité des fonctionnaires Tous ces éléments d'actualité ne peuvent que contribuer fortement à désorienter et inquiéter les personnels.*

*C'est pourquoi nous tenons à réaffirmer ici quelques points fondamentaux :*

*- Le tout premier repose sur la qualité et la finalité des écoles de formation. Pour Sud Trésor, dans le cadre de la fusion de la DGCP et la DGI , nous réaffirmons le rôle essentiel des écoles de formation dont l'ambition première doit être de permettre aux stagiaires de pouvoir utilement pratiquer et animer les missions qu'ils accompliront à l'issue de leur scolarité.*

*En ce sens, issu au rang d'une véritable école professionnelle , tout doit être mis en œuvre pour amener à ce que l'ensemble des stagiaires ait un niveau élevé de connaissances théoriques et pratiques à l'issue de leur scolarité. Or, la prépondérance actuelle accordée à l'évaluation et au classement qui en découle , l'aspect excessif de scolarité de l'enseignement prodigué ne vont pas dans ce sens.*

*Ainsi, pour les inspecteurs, Les critères de notation restent obscurs, leur manque de transparence et le système de rattrapage ouvert exclusivement aux stagiaires qui ont une note en dessous de 10 s'apparentent pour certains d'entre eux davantage à une loterie qu'à une volonté d'amener à ce que l'ensemble des stagiaires acquièrent un bon niveau de formation. .De même, une réelle acquisition des compétences techniques passe, selon nous, par une répartition plus équilibrée entre la partie théorique et les stages pratiques.*

*- Le deuxième point fondamental repose sur l'attachement des personnels à la fonction publique d'Etat et au statut. Nous rejetons et dénonçons le projet de loi relatif à la mobilité.*

**Pour Sud, le libre choix des agents en matière de mobilité fonctionnelle et géographique est primordial et fondamental. La mobilité choisie est et doit rester le socle de référence en matière de règle de gestion. Nous ne pouvons donc ni partager, ni accepter les approches qui prédominent dans le projet de loi relatif à la mobilité. En effet, celui-ci tend à fragiliser, à précariser le statut des fonctionnaires en introduisant notamment la notion de fonction publique de métier.**

**L'importance au sein de la DGFIP au sein de la structure publique française, son rôle majeur en matière de politique publique, son positionnement régalien, font qu'il faut assurer aux fonctionnaires des finances publiques une réelle indépendance permettant de garantir la neutralité et l'autorité de l'Administration. Dès lors, ceci passe par le respect des grands principes républicains régissant la fonction publique, il en est ainsi de la séparation du grade et de l'emploi, du recrutement par concours.**

**- Autre point fondamental : au vu de la lettre de mission adressée le 31 mars dernier au Préfet Le Bris et relative à la formation initiale, au vu des propos du Président de la République en matière de réduction des moyens budgétaires , il s'avère indispensable que nous rappelions ici certains préceptes qui sont pour nous fondamentaux. Nous tenons à rappeler que les formations initiales des agents C, B et A des deux directions ne sont nullement trop longues et inadaptées. Pour Sud, des évolutions sont nécessaires et la fusion va générer de nouvelles problématiques qui devront être prises en compte. Mais, ceci ne pourra se faire que sur la base du « mieux-disant », en menant en amont une réflexion appropriée au regard :**

- des enjeux en matière de mission,
- des savoirs et des savoirs faire à prodiguer
- de la mobilité choisie -
- des acquis professionnels

**Pour Sud, la qualité professionnelle des agents repose notamment sur :**

- les acquis professionnels
- la pertinence et le haut niveau de la formation dispensée dans les écoles, permettant d'asseoir les compétences qui sont attendues au niveau du grade
- la qualité des stages pratiques
- le brassage des publics

**Les acquis professionnels et le brassage des publics sont des atouts indispensables aux spécificités de la DGFIP et il serait désastreux d'articuler le contenu de la formation initiale professionnelle en fonction des connaissances délivrées préalablement au recrutement. Il en serait de même si la formation initiale s'articulait autour d'une approche « métier » restrictive, instaurant des filières professionnelles.**

**A l'aulne de la création de l'opérateur unique de formation qui va réunir l'ENT et la DRF , la pérennité des sites, la création de nouvelles implantations ainsi que la pérennité des périmètres des compétences des écoles sont des facteurs déterminants pour l'avenir. Ceci nous conduit naturellement à aborder la question de la formation initiale qui devra être dispensée aux futurs cadres A, B et C de la DGFIP. Si l'instauration d'un socle commun peut apparaître comme légitime, ce socle ne devra pas venir amputer le champ des enseignements spécialisés. Il ne devra pas non plus remettre en cause l'équilibre des scolarités et l'organisation matérielle des scolarités. Sud affirme dès à présent qu'il est inenvisageable de « ballotter » les stagiaires d'établissements en établissements, de phases initiales en phases pratiques et réciproquement. Par ailleurs, contrairement à ce qui est assigné à la mission conduite par le préfet Le Bris, il faut à la DGFIP allonger le cursus de formation initiale et renforcer les cursus de formation en cours de carrière.**

**Ce qui conduit naturellement à aborder la question des moyens alloués au réseau de la formation et aux conditions d'exercice e de la mission d'enseignement . Le renforcement des équipes pédagogiques via le recrutement des formateurs permanents en particulier est une nécessité.**

**Enfin, nous regrettons vivement que les documents préparatoires à ce Conseil des Etudes soient parvenus si tardivement aux représentants désignés des conseils de scolarité ce qui auraient permis d'associer davantage les stagiaires à ce Conseil des Etudes.**