



Déclaration liminaire CSAL du 22 Juin 2023

M. le Président,

Au cours de ce CSAL nous aborderons la thématique des conditions de vie au travail par l'analyse du DUERP, du PAP, du TBVS et des résultats de l'observatoire interne.

Comme nous avons échangé hier en formation spécialisée au sujet du DUERP, l'alliance CFDT/CFTC salue la prise de conscience concernant la forte dégradation des conditions de vie au travail des personnels de l'Enfip.

Cette situation est corroborée par les résultats de l'observatoire interne. Longtemps la direction de l'Enfip s'abritait derrière de moins mauvais résultats que sur l'ensemble de la DGFIP.

Aujourd'hui l'écart se réduit sensiblement, l'Enfip est clairement devenue une direction comme les autres à la DGFIP qui n'évolue plus dans le bon sens.

Nous notons une tentative d'analyse de votre part de ces résultats.

Mais en vous lisant, nous avons le sentiment que pour la direction de l'Enfip, la cause principale de ces mauvais résultats serait l'aversion au changement des personnels !

Les personnels de l'Enfip dans leur grande majorité ne sont pas des gaulois réfractaires à tout changement !

Ce n'est pas le changement en soi qui pose problème, mais la direction que prend ce changement.

Sans refaire l'historique des différentes réformes qui ont été menées par l'Enfip depuis sa création, les représentants des personnels n'ont cessé d'alerter les différents directeurs qui se sont succédés sur les impacts négatifs de celles-ci.

Nos mises en garde sont toujours restées vaines bien que les faits nous ont donné souvent raison à posteriori.

De plus il ne faut pas oublier qu'une bonne partie des évolutions dans la formation professionnelle à la DGFIP sont le fruit de contraintes externes jamais totalement assumées : réduction des durées de formations initiales pour des motifs budgétaires, mutualisation des contenus pour ces seuls mêmes motifs, numérisation pour des questions de budget et de volumétrie.

Ce sont ces réformes qui vont dans le mauvais sens et dont les objectifs réels ne sont pas clairement assumés qui engendrent ce profond déficit d'engagement qui apparaît dans les résultats de l'observatoire interne.

Il faudra mettre en place des mesures organisationnelles à moyen et long terme.
Mais dans l'urgence, ce que la direction doit apporter comme bouffée d'oxygène, ce sont des renforts en effectifs immédiats.
Pour cela, l'alliance CFDT/CFTC exige des recrutements d'enseignants au-delà des départs en procédant à l'appel immédiat de l'ensemble du vivier et une revalorisation significative des emplois au TAGERFIP à la hauteur des défis actuels et à venir de la formation professionnelle à la DGFIP.

En parlant d'une réforme dont les objectifs ne sont pas totalement assumés, nous allons dresser le premier bilan du dispositif Ariane.

Dans le cadre du dispositif d'acculturation, il est clairement indiqué que pour concevoir une formation hybride, il faut commencer par rénover le référentiel de formation pour y intégrer l'alternance. Or cette alternance à l'Enfip n'est dictée que par des contraintes d'effectif et de calendrier. Il faut impérativement trouver 2 créneaux par semaine quelle que soit la semaine et ce pendant toute la formation.

De plus, les choix de digitalisation retenus semblent reposer sur un critère de faisabilité la plus rapide, l'approche pédagogique n'étant intervenue que dans un second temps : digitalisation de la quasi-totalité de certains parcours, absence de première ou dernière séance en présentiel, numérisation inappropriée de séance d'exercice ou de découverte...

Les premiers retours des stagiaires sont comme attendus positifs, même si une inflexion significative est à souligner pour les blocs fonctionnels.

Nous pouvons d'ores et déjà vous annoncer que les résultats seront similaires pour les autres publics. En effet, les stagiaires évalueront avant tout les avantages personnels qu'ils tirent de cette nouvelle organisation, à laquelle ils sont naturellement particulièrement attachés.

Par contre, ce qui est plus difficile à évaluer, c'est quelles sont les conséquences sur leur assimilation des contenus de notre formation.

Un autre élément n'est pour l'instant pas suffisamment pris en compte, à savoir le travail supplémentaire pour l'enseignant. Cette charge cachée comprend notamment l'appropriation des contenus non dispensés en présentiel afin de reformuler et de répondre aux questions des stagiaires en asynchrone, l'analyse des travaux suivis par les stagiaires, l'assistance matérielle aux très nombreux problèmes de connexion, de bugs et autres incidents matériels.

L'année prochaine, les établissements seront déjà, sur la seule partie « présentielle » à 100 % de leur capacité. Cette surcharge de travail va donc encore croître !

Elle doit d'une part être valorisée et, d'autre part être compensée par des recrutements supplémentaires.

La seule autre alternative serait de renoncer à accompagner nos stagiaires, mais la conscience professionnelle des chargés d'enseignement leur interdira de le faire et ce au risque de détériorer leur santé.

Nous étudierons les autres de l'ordre du jour au fur et à mesure de l'examen des fiches.