



le MAG

Syndical

LA SOUFFRANCE



C'EST PAS DU TRAVAIL





SOMMAIRE



ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Gestion publique de l'État	4
Souffrance au Travail	6
ENFiP	12
JO : présentation de Cédric Denuzière	15

Le mag syndical N°49 - JUIN 2024

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : dgfp@cgt.fr

Prix : 0,50 €





ET SI DANS LES SERVICES, NOUS NOUS PARLONS D'AVANTAGE DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LEURS CONSÉQUENCES SUR NOTRE SANTÉ ?

Le 25 avril était la « *journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail* ».

Ce jour-là, parce que c'est essentiel, la CGT a organisé des actions partout en France avec pour slogan : « *Pour en finir avec les morts et les blessés au travail* ».

En effet en 2022 dans notre pays, selon les chiffres officiels, 738 personnes sont mortes AU travail et 439 DU travail... Mais les spécialistes sont unanimes pour affirmer que ces chiffres sont très en-deça de la réalité !

Beaucoup croient encore qu'à la DGFIP, seule une partie des collègues (les vérificateurs, les huissiers et les agents chargés de l'accueil physique) subissent des « risques professionnels ». La tragédie dont ont été victimes des collègues dans le Pas-de-Calais fin 2022 est dans toutes les mémoires...

Or, si le risque sécuritaire ne concerne pas tous les agents à l'identique, la dégradation des conditions de travail touche aujourd'hui une immense majorité des femmes et des hommes qui « sont » la DGFIP.

Nos risques professionnels se matérialisent le plus souvent par des atteintes à notre santé. En particulier, les risques-dits psycho-sociaux explosent...

En langage courant le mal-être au travail se répand partout avec son corollaire de conflits interpersonnels, de stress, de maladies liées ou aggravées par les conditions de travail dégradées. Pour beaucoup la mission devient impossible à accomplir ou bien au prix d'efforts intenable.

De plus en plus de collègues souffrent au travail et du travail, ce qui forcément finit par déteindre sur leur vie personnelle. La DG et les directions locales en sont pleinement conscientes puisqu'elles connaissent en direct nos arrêts maladie. Et combien d'agents continuent à bosser malades, surtout avec le jour de carence et le télétravail ? Il faut travailler toujours plus, plus vite, toujours moins nombreux, pour des salaires qui se déprécient, et supporter un « fonctionnaire bashing » permanent de la part du gouvernement et de nombre de médias, etc.

À la dernière séance de la formation spécialisée du comité social d'administration du réseau du 9 avril 2024, questionnée par les organisations syndicales sur l'état de santé des agents, la DG finit par livrer un terrible décompte : depuis le 1^{er} janvier 8 collègues ont mis fin ou tenté de mettre fin à leurs jours.

Lorsque les syndicats réitèrent les alertes sur la dégradation continue des conditions de travail et ses conséquences sanitaires, la DG et les directions locales sont systématiquement dans la minoration quand ce n'est pas le déni ! Les situations les plus pathogènes doivent souvent être dénoncées par des experts indépendants ou l'Inspection du travail saisis sur demandes syndicales pour être reconnues par notre administration !

Aussi, la communication de la DG sur la publication le 30 avril du dernier « observatoire interne 2024 » ne trompe personne : la démotivation et le malaise croissent avec la charge de travail dans la plupart des services de la DGFIP.

Pourtant, c'est la loi : notre employeur est responsable de notre santé et de notre sécurité au travail et vos organisations syndicales, en particulier la CGT, sont très pugnaces sur ces questions.

Mais face à cette épidémie nous sommes toutes et tous concerné.es et nous devons nous mobiliser collectivement partout.

Chaque syndiqué.e CGT peut en parler à ses collègues et ensemble il est possible de revendiquer, là de meilleures conditions matérielles de travail, ici des modes d'organisations de service où les agents sont écoutés, et parfois même d'obtenir des effectifs supplémentaires.

Les demandes d'un.e agent.e isolé.e ont peu de chance d'être entendues.

Reprises par d'autres, elles deviennent des revendications légitimes !

C'EST EN LIBÉRANT LA PAROLE DANS TOUS LES SERVICES
QUE LA SOLITUDE QUI RONGE BEAUCOUP DISPARAÎTRA.
PARTOUT NOUS DEVONS REPARLER DU TRAVAIL, DE CE QU'IL EST
DEVENU ET SURTOUT DE CE QU'IL DEVRAIT ÊTRE !

**RIEN N'EST INÉLUCTABLE :
RELEVONS LA TÊTE DU MICRO ET PARLONS-NOUS !!!**

STOP
SABOR
LA

LA GESTION PUBLIQUE ÉTAT, LABORATOIRE D'IDÉE POUR LES RESTRUCTURATIONS AU SEIN DE LA DGFIP

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (RGP) est une étape supplémentaire dans le démantèlement larvé de la « gestion publique Etat » au sein de la DGFIP.

Depuis la mise en œuvre de la **loi organique portant sur les lois de finances (LOLF)** en 2006, le ministère des comptes publics n'a pas cessé de réaffirmer, à qui veut l'entendre, le respect du principe de séparation des ordonnateurs et des comptables publics dans le domaine de l'exécution des dépenses de l'État.

C'est ainsi que lors de la mise en place du progiciel Chorus, support de la comptabilité et des dépenses de l'État, que deux types de structures ont été créés. **Le centre de service partagé (CSP)** prestataire de service pour le compte d'un ou plusieurs ordonnateurs et **le service facturier (SFACT)** sorte de centre de traitement et de paiement unique des factures placé sous l'autorité du comptable. Le CSP et le SFACT se partagent une partie des rôles dévolus aux ordonnateurs : engagement, liquidation, ordonnancement. Il s'agit d'un premier « coup de griffe » donné au principe de séparation.

Cette évolution a eu des conséquences en terme de ressources humaines. Ainsi des agents issus de la sphère ordonnateur, ayant désormais leurs missions assurées par les SFACT, ont été détaché puis intégré la DGFIP.

En local, les directions étaient dotées de service en charge d'exécuter les dépenses des services déconcentrés de l'Etat. L'implantation des SFACT au niveau régional, sauf quelques exceptions, a entraîné la disparition des services

départementaux de dépense Etat. La plupart des agents de ces services ont été alors redéployés vers d'autres missions.

L'exécution des dépenses des services centraux des ministères étaient assurée par la paierie générale du trésor (PGT). **La mise en œuvre des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)**, auxquels furent rattachés les SFACT centraux, a entraîné la fin de la PGT dont une partie des effectifs fut absorbé par la Recette Générale des Finances (RGF) elle-même bientôt intégrée dans la direction régionale des finances publiques d'Ile de France (DRFIP 75) ...

Comme toujours, la CGT avait dénoncé ces démantèlements et accompagné les agents des structures supprimées pour garantir le respect de leurs droits. Mais, si certains pensaient que les changements pouvaient s'arrêter là, les mesures de simplification de la chaîne de la dépense allaient s'enchaîner notamment avec la mise en œuvre de Chorus. Des simplifications s'appuyant sur le décret GBCP, sur la mise en œuvre du contrôle interne financier (CIF)... Ainsi, on parle désormais de service fait présumé sur certains types de dépenses qui se traduit par un visa a posteriori de la part du comptable, de dépenses automatisés sur lesquelles le comptable n'a plus de vision autre que de faire un contrôle de supervision a posteriori...

Ultime étape (?), nous assistons au rapprochement des CSP et des SFACT reposant sur la création d'un acteur unique : **le Centre de Gestion Financière (CGF)**.

Le CGF reprend les missions du CSP (création des engagements juridiques, certification des services faits quand il y en a encore) et les missions du SFACT (création et validation des demandes de paiement, contrôle des dépenses en tant que comptable et mise en paiement).

La mise place d'un CGF ne modifie ni la nature ni la finalité de l'intervention du comptable. Les contrôles du comptable continuent de porter exclusivement sur la régularité des actes de l'ordonnateur et non sur leur opportunité ou leur légalité.

Les CGF ont été expérimenté avant que leur généralisation soit actée. L'expérimentation semble avoir été moyennement concluante, le délai global de paiement ne s'est guère amélioré contrairement à ce qui fût vendu aux ordonnateurs ministériels. Malgré cela, le déploiement doit être effectué à marche forcée. Les DDFIP/DRFIP, les CBCM font les VRP de luxe pour vendre le CGF. Cependant, les ministères ne sont pas complètement convaincus. Certains gèlent provisoirement des déploiements prévus, d'autres sont réticents au déploiement en administration centrale...

L'objectif est de déployer 83 CGF d'ici 2027. Cependant, quid du rattachement fonctionnel à moyen terme de ces entités ?

Les CGF ne seront-ils pas à terme les fossoyeurs des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM) ? Le contrôle budgétaire est déjà bien écorné, et la marge de manœuvre d'un point de vue comptable bien étroite. Enfin **le recours accru à l'intelligence artificielle**, comme dans le cadre du traitement automatisé de la dépense, risque à court terme de transformer le visa des dépenses de l'État en chambre de validation de masse.

La CGT s'oppose à toute remise en question du principe de la séparation ordonnateur comptable. La DGFIP doit garantir que la RGP ne doit pas être un prétexte supplémentaire pour édulcorer le visa de la dépense, que les centres de gestion financiers (CGF) doivent rester fonctionnellement rattachés à un comptable des finances publiques. Enfin il faut apporter la garantie du maintien pérenne, à leurs agents, des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM). ■



1000_F_660497052



SOUFFRANCE AU TRAVAIL, UNE RÉALITÉ QUOTIDIENNE POUR DES MILLIERS D'HOMMES ET FEMMES DE LA DGFIP

Comme l'explique Christophe Dejours, Psychiatre et psychologue du travail, contrairement aux idées préconçues il n'y a pas de profils d'individus plus fragiles qui seraient davantage exposés que d'autres et nous sommes tous concernés. Nous pouvons nous effondrer victimes d'un infarctus, basculer dans l'épuisement professionnel (burn-out), la dépression et tenter de nous suicider à cause des situations professionnelles que l'on nous fait traverser et qui font voler en éclats les soubassements éthiques de notre identité, qui nous guident dans la construction de notre socialisation, de notre rapport aux autres, au travail, à la société.



Pour la CGT, la santé au travail est une question de santé publique et sa campagne « pour ne plus perdre sa vie à la gagner ! » reste plus que jamais d'actualité.

En effet on constate qu'un à un les différents acteurs de la chaîne de prévention voient leurs prérogatives ou leur marge d'action se réduire et avec elles ce sont les instruments de la prévention des risques et de la protection des salariés qui se trouvent remis en cause, comme avec la réforme de la médecine du travail et des instances médicales (conseils médicaux).

A cela se rajoutent les mutations du travail en partie liées au numérique et aux organisations pathogènes du travail qu'à la DGFIP nous subissons aussi en vagues successives depuis sa création.

En 2007 la révision générale des politiques publiques (RGPP), puis en 2011 la modernisation de l'action publique (MAP) ont consisté à « **Refonder la fonction publique sur la réduction des effectifs et l'application, de près ou de loin, des règles de gestion du secteur privé** ». Le New Public Management est l'une des recettes miracles qui ont permis de calquer le management du secteur public sur les impératifs de rentabilité au travers des outils, modes de gestion et d'organisation du secteur privé.

En 2017, avec le lancement du programme Action Publique 2022, le Gouvernement a eu pour objectif de **bâtir un nouveau modèle de conduite des politiques publiques** prenant en compte la révolution digitale, comme la mise en place généralisée dans la fonction publique des CSRH sous SIRHIUS, qui accentuent la déshumanisation de la gestion RH. Déshumanisation accentuée par le sous-dimensionnement des équipes RH locales qui n'arrivent plus à suivre et traiter les cas particuliers (maladies, handicaps, problèmes sociaux graves) touchant les agent.e.s les plus en difficulté.e.s personnelles et professionnelles.

Avec **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, la DGFIP s'est montrée comme d'habitude exemplaire pour « faire face aux défis de la transformation de l'État et à la conduite du changement ». C'est à grand renfort de coûteuses études,

portées le plus souvent par des cabinets de conseil privés que les réorganisations et restructurations s'enchaînent.

La crise sanitaire de la COVID19 qui nous a frappés en 2020 n'a pas stoppé cette course folle à la casse-transformation-destructuration de la DGFIP (NRP, démétropolisation, transfert de missions, etc.), alors que ses agent.e.s ont montré un engagement sans faille dans leurs missions de service public.

Les réformes de structures s'enchaînent en toute brutalité avec leur cortège de suppressions d'emplois et de services avant même que les précédentes n'aient été entièrement déployées, le tout en l'absence d'un réel dialogue social et professionnel.

La mise en œuvre organisationnelle de ces transformations n'est pas analysée ou anticipée et la dégradation des missions et de la qualité du travail entraîne un sentiment de « perte de sens du travail » qui conduit beaucoup d'agents à la « résignation », mais aussi souvent à « la souffrance ».

Cette nouvelle gestion publique, qui est née du corpus des théories du néolibéralisme, a pour conséquence une prolifération inédite de risques psychosociaux (RPS) : le stress lié au travail et à ses conditions (surcharge de travail, intensité du travail, manque de moyens, d'autonomie, atomisation des tâches...), les violences internes (harcèlement, conflit...), les violences externes (insultes, menaces, agressions...), les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'épuisement professionnel, les suicides au travail et en dehors du travail.

Les causes organisationnelles sont pourtant connues :

1. L'INDIVIDUALISATION DES POSTES DE TRAVAIL POUSSÉE À L'EXTRÊME

« La meilleure façon de dominer, c'est de diviser et d'isoler les salariés ».

L'informatisation, les systèmes d'information structurants sont les moyens qui ont permis de mettre en place une organisation où le poste de travail permet d'enregistrer, de surveiller et de contrôler tout ce que l'on fait et tout ce

que l'on ne fait pas, bref d'**enregistrer la productivité individuelle de chaque agent.e**.

C'est ce qui a permis de systématiser l'individualisation des performances.

L'objectif est clairement de faire sauter **les solidarités, les liens, les protections!**

Cette volonté se retrouve dans la casse des contrôles sociaux, comme cela a été fait avec la mise en place des règles directrices de gestion (**LDG**), l'objectif de mise en place du salaire au mérite (prime de fonction et de résultat) et le renforcement du pouvoir disciplinaire.

2. LA SACRALISATION DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE COMME SEULE VALEUR DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Dans ce système, le **seul vecteur reconnu de dialogue professionnel** est l'**entretien annuel d'évaluation**, lequel masque précisément tous les efforts accomplis par le travailleur pour **dépasser les imprévus du travail réel et le travail d'exécution**.

On parle souvent de l'invisibilité du travail réel sur le travail prescrit.

Dès lors, ces indicateurs individualisés incapables de saisir la réalité du travail et assénés avec autorité rendent inaudible toute description alternative du travail. Il s'ensuit que le travail réel, celui qui a mobilisé l'intelligence du travailleur, se trouve privé de la reconnaissance espérée, fragilisant ainsi le « **sens du travail** ».

C'est l'analyse de résultats qui conditionne seule la reconnaissance professionnelle. Reconnaissance en matière d'avancement de carrière qui se fait sous les seuls angles des gratifications sous forme de primes, mais aussi qui s'accompagne de moyens de pression et de menaces diverses et variées : refus de temps partiel, de télétravail, de formation, de changement de poste ou, pire, de mise au placard, de harcèlement, de sanctions...

Ce système des évaluations individuelles entretient cette dégradation de l'organisation du travail et casse les collectifs de travail.



3. LA CASSE DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

C'est pourquoi la CGT revendique un droit d'expression des salariés sur leur travail.

Les collègues n'ont plus la possibilité de délibérer, de faire remonter les problèmes.

C'est injuste, car le travail réel n'est pas mesurable, pas quantifiable. Le système actuel met tout le monde en concurrence, avec des critères qui peuvent conduire à des injustices.

Or, une bonne coopération permet de corriger les erreurs avant qu'elles n'engendrent des

dysfonctionnements graves.

L'objectif de performances individuelles basé uniquement sur la productivité entraîne mécaniquement une baisse de la qualité du travail ainsi que **l'émergence d'un sentiment d'extrême solitude**.

Pour Christophe Dejours, ces nouvelles formes d'organisation du travail génèrent ainsi une « *souffrance éthique* » que l'administration réduit au terme de « conflit de valeurs ».



qui font jurisprudence, n'ont eu pour effet que d'inciter le patronat et les administrations à faire attention et à se protéger.

Les administrations comme la DGFIP sont loin de satisfaire à leur obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de leurs personnels, celles-ci se contentant d'une obligation de moyens sous-traitée à des organismes (ANACT avec la qualité de vie au travail) ou associations et même des sociétés privées comme PROS-CONSULTE, la plateforme d'écoute et de soutien psychologique dédiée à la DGFIP à l'écoute et l'orientation de la souffrance au travail et en prévention du suicide, pour se soustraire à sa responsabilité pénale.

C'est pourquoi la CGT Finances publiques n'a de cesse de se battre pour permettre de ne plus perdre sa vie à la gagner et pousser les pouvoirs publics à prendre des décisions et à légiférer sur les risques psychosociaux.

Une des réponses est de passer par la réappropriation du travail et de ses organisations par les collectifs de travail dans lesquels le collectif CGT aura un rôle moteur de construction des revendications et des luttes parce

ils sont en prise directe avec la réalité quotidienne du Travail.

Car, à la DGFIP, sous prétexte d'austérité et de transformation, les agent.e.s subissent des réductions de moyens et les suppressions d'emplois, qui induisent une augmentation et une intensification du travail, conjuguées à une industrialisation des tâches. La casse des collectifs de travail, l'individualisation des carrières et des rémunérations, l'isolement professionnel sont sources de la montée implacable des troubles musculo-squelettiques, des inaptitudes en tous genres et nombre de pathologies liées à la surcharge de travail et au stress conduisant à la souffrance au travail et sa phase ultime, le suicide.

(Car) Toute cette *mal-vie liée au mal-travail* envahit la scène sociale et remet en question les fondements de notre société.

Aujourd'hui, la santé au travail et les conditions de travail sont une des 3 premières préoccupations des agent.e-s et représentent un enjeu capital dans l'action syndicale que mène la CGT, tant au niveau local que national.

Pour la CGT, tout en ne lâchant rien sur les thèmes des emplois et des salaires, il est essentiel de se réapproprié la question du travail dans toutes ses dimensions.

D'ailleurs, le Ministre Darmanin nous opposait toujours son slogan devenu celui du DG : « les agents ne sont pas propriétaires de leur travail ».

Pour la CGT, exprimer le désir du *bien travailler* et de l'intérêt général participe à prendre le contre-pied d'une vision de victimisation du travail, à imaginer et à lutter pour un droit à l'épanouissement personnel au travail.

Le syndicalisme CGT est ancré dans le travail, les situations réelles et concrètes du travail, le vécu des agent.e.s. Cela lui donne une force de transformation sociale afin d'apporter de vraies propositions à la hauteur des enjeux de santé sécurité au travail tels qu'ils se posent aujourd'hui pour lutter contre ses organisations du travail pathogènes et prendre en compte la santé physique et mentale des salariés. C'est pourquoi la CGT se bat pour le retour aux CHSCT à personnalité morale et juridique ainsi que le développement des prérogatives environnementales, qui permettent aux organisations

syndicales au travers de leurs revendications, d'asseoir une légitimité et d'être au plus près des situations de travail.

La crise sanitaire que nous avons subie a aussi provoqué une remise en cause du modèle social et favorisé l'émergence de nouvelles exigences.

La volonté d'un nouveau rapport au travail, les questions sociales et environnementales sont désormais au centre des préoccupations des travailleurs que nous portons déjà dans la création d'un comité hygiène santé sécurité conditions de travail et environnemental.

Collectivement, il nous appartient donc d'imaginer la manière de prendre en compte ces aspirations, alors que les repères se brouillent entre vie privée/vie professionnelle pour qu'elles trouvent toutes leur place dans notre action syndicale.

Face à ces profondes mutations, la CGT s'attache à fédérer les luttes et les revendications locales pour les faire converger autour d'objectifs de progrès social commun et construire un rapport de force pour que les agent.e.s ne soient pas toujours les grand.e.s perdant.e.s ! ■



L'ENFiP, UNE FORMATION DÉSENCHANTÉE

C'est une jeune personne qui aura bientôt 14 ans, mais qui vit une crise d'adolescence très difficile.

Force est de constater qu'elle n'a rien à voir avec ses parents Eni et Ent, dont les enseignements étaient reconnus tant au sein de nos administrations, qu'en dehors. Aujourd'hui, c'est plutôt avec dépit que les collègues parlent de l'ENFiP.

FORMATION INITIALE : UNE AMBITION BOULIMIQUE POUR UNE FORMATION FAMILIÈRE

L'ENFiP s'est voulue universaliste et faire en sorte que dans un temps de formation constant, les stagiaires voient tous les aspects, abordent tous les métiers de la toute jeune DGFIP.

Mais notre administration, comme toutes les autres, n'a pas échappé à la diminution du temps de formation de ses agents. C'est ainsi, que la scolarité en établissement des B est passée de 8 mois à 6 mois, et celle des A de 11 mois à un peu plus de 8 actuellement.

En 2017, c'est une nouvelle étape qui est franchie. Il fallait penser « *formation de demain* ». La volonté de la direction de l'époque était avant tout de faire table rase du passé : « *la formation de papi c'est fini* ». Nous étions en plein sabordage de la formation initiale, avec la volonté de créer une nouvelle pédagogie qui était inconnue jusque-là, même dans la sphère universitaire. Pédagogie inversée à grande échelle, auto découverte des thématiques, assimilation de gestes métiers mais sans base école, avec obligation d'utiliser des dossiers « *fil rouges* » tirés de la vraie vie (mais en pratique peu appropriés aux apprentissages). Bref une scolarité moderne qui devait permettre de former à la fois un fonctionnaire pouvant œuvrer dans toute la sphère État mais également former aux gestes « *premier métier* » dès sa sortie d'école. **Résultat** : une phase socle a été créée, où l'on sert beaucoup de soupe à longueur de journée, et une phase bloc, où là, il est plus question de bourrage de

crâne à coup de cours très techniques, sans réelle pause pour pouvoir souffler et assimiler.

C'est tout naturellement qu'en 2022, il fallait penser modernisation : des cours numérisés, des cours digitalisés (même si le mot n'est pas très français), des salles de cours libérées (car il est là le vrai objectif en raison de l'augmentation très forte du volume du recrutement) mais des cours sacrifiés. « *Ça se fait ailleurs, alors pourquoi pas chez nous ?* ». Sauf que « *ailleurs* » a sans doute pris le temps de réfléchir de manière plus globale aux accompagnements à mettre en œuvre tant pour leurs personnels permanents comme pour leurs formés. Car, manifestement, les outils et moyens de remédiation pédagogique à destination des stagiaires (qui ne se limitent pas aux seuls quiz en ligne !) ont été sacrifiés sur l'autel du gain de temps et d'espace de travail et sur celui de la communication « *d'affichage* ». Force est de constater que cela impacte de manière flagrante le niveau d'acquisition et de restitution des connaissances portées par la digitalisation, notamment pour l'évaluation des compétences à l'oral. Et le fait de poser des sujets où il suffit de lire le fond documentaire pour avoir les réponses et ainsi faire croire que le stagiaire maîtrise l'environnement juridique, ne saurait masquer le manque de maîtrise des notions constaté par certains jurys.

Sur le principe, faire évoluer l'outil pédagogique n'est jamais chose mauvaise, à condition que ce soit fait dans l'intérêt des cadres en devenir de notre maison.

Les modules ainsi choisis, le sont dans un seul souci, celui de répondre à l'exigence de 2 séances par semaine.

L'exigence calendaire avant l'intérêt pédagogique. C'est ainsi que l'on se retrouve avec 70 % de la formation contrôle fiscal « encapsulée » terme encore plus moderne pour dire « numérisée ».

Quand on voit l'évolution de la formation initiale, on se dit que l'imagination de nos dirigeants est tellement débordante, qu'il ne serait pas étonnant qu'ils nous demandent de creuser encore plus profond, avec un leitmotiv connu de longue date par les personnels de l'ENFIP : « *il faut mettre en œuvre pour la rentrée prochaine, on sait que ce ne sera pas parfait dès le départ, mais ce n'est pas grave, on aura tout le temps de modifier après* ». Si elle était notre contemporaine, Pénélope pourrait remiser sa tapisserie au grenier et venir travailler à l'ENFIP en attendant le retour d'Ulysse : elle aurait largement de quoi « faire, défaire, refaire... » pendant 20 ans !

QUE RESTE-T-IL DE LA FORMATION INITIALE APRÈS L'ÉCOLE ?

Apparemment, pas grand-chose, tout du moins pas assez, puisque les directions locales sont parfois obligées de reprendre des pans entiers des enseignements théoriques, normalement vus à l'ENFIP. C'est le cas de la DIRCOFI Île-de-France qui a créé ses brigades d'intégration dans lesquelles, les bases de la comptabilité privée sont revues ! Cet état de fait est remonté jusqu'au sommet de la DGFIP. Le 9 février 2024, Antoine Magnant, alors Directeur général par intérim, a dit à un petit comité de personnels qu'il avait les cheveux qui se dressaient sur sa tête quand il lisait des rapports dans lesquels, il est écrit que les stagiaires sortis d'ENFIP ne savent pas lire une balance ! Au moins les choses sont dites !



FORMATION CONTINUE : MAIS OÙ SONT PASSÉS LES ANIMATEURS DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) ?

Face à un portefeuille de formation qui ne cesse de croître après chaque PNF (plan national de formation), les chargés d'enseignement du CFP rédigent encore et toujours. Près d'un millier de formations au portefeuille. Ils créent, ils refondent, ils actualisent... pour le portefeuille existant, pour le nouveau PNF, pour la formation initiale. Tout ce temps passé, Scenari au bout du clavier, c'est du temps qu'ils n'ont plus pour animer. Des formateurs qui ne forment plus, ce sont des rédacteurs qui se déconnectent chaque jour un peu plus des réalités du terrain, connectés chaque jour un peu plus longtemps seuls devant leur écran.

50% de rédaction 50% d'animation qu'ils disaient... Tous recrutés sur ces bases, tous vite désabusés.

Les solutions ?

Payer des professionnels associés (PA) pour rédiger à la place des enseignants du CFP : les volontaires ne se précipitent pas.

Pourquoi ?

Parce qu'on veut des PA mais sans y mettre les moyens ! Le ridicule de l'indemnisation est une insulte à leur travail !

Créer massivement des postes d'enseignants en formation continue (FC) pour palier la charge existante et celle à venir suite aux recrutements massifs en FI : ne rêvons pas, quelques postes (supprimés il y a quelques années) sont créés, mais c'est une goutte d'eau dans l'immensité du travail à accomplir.

Alors que reste-t-il à la FC? La bonne volonté, l'abnégation, les heures interminables passées à écopier le bateau FC qui prend l'eau et puis l'épuisement, le découragement, le sentiment d'abandon.

Où est la vision de l'ENFiP pour la FC ? Sait-on à l'ENFiP et en Centrale qu'il y a encore des chargés d'enseignement au CFP, qui maintiennent tant bien que mal la digue de la formation continue ?

L'ENFiP ne voit donc pas la déferlante qui se dresse devant la formation continue ?

DES SERVICES SACRIFIÉS : CONCOURS, CNDFiP

D'année en année, l'ENFiP se croit dans l'obligation de fermer des services :

- ➔ **01/09/2023** : fermeture du Centre National de Documentation des Finances Publiques (CNDFiP),
- ➔ **01/09/2024** : fermeture du centre des concours de Lille.

À chaque fois la même méthode pour arriver à ses fins. Dans un premier temps, on réduit petit à petit les missions du service pour après lui dire qu'il ne sert plus à rien.

Et si cela n'est pas suffisant, l'ENFiP évoque la sacro-sainte modernité, car vous l'aurez compris l'ENFiP se veut moderne ; modernisation d'un process pour le bien de tous sauf pour ceux qui perdent leur travail.

Au niveau du suivi des agents, le strict minimum est mis en place, un petit entretien pour dire qu'elle ou il n'a plus sa place à l'ENFiP et qu'il est temps d'aller voir ailleurs. Mais bien évidemment, cela est une chance pour les agents et c'est pour leur bien.

Pour 2025, pas de fermeture de prévue mais attendons la baisse des effectifs stagiaires en formation initiale pour voir poindre à l'horizon la fermeture d'un établissement de formation.

Mais rassurez-vous ça sera pour le bien de tous !

LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES AGENTS ET DES STAGIAIRES AU RABAIS

Bien avant que Bruno Lemaire n'annonce des mesures d'économie drastiques visant notamment les malades et les demandeurs d'emplois, le Secrétariat Général a choisi de ne plus compter les stagiaires qu'en tant que demi agent lors de l'attribution du budget dédié à la santé et sécurité (budget dédié de la Formation Spécialisée).

En effet, si historiquement, les stagiaires n'ont jamais contribué à la dotation de l'enveloppe régionale de formation, ils (pour les B et les A) contribuaient pleinement à la dotation de l'enveloppe locale.

C'est bien connu que les établissements, de formation initiale et continue, fonctionnent à vide la moitié de l'année. Même le directeur de l'ENFiP s'est dit contrarié de ne pas avoir été prévenu par la Secrétaire générale ! Outre ce crime de lèse-majesté, quid du message que le secrétariat général veut faire passer ?

Sans ce financement, comment aurions-nous pu réaliser un audit sur les risques psychosociaux réalisé sur l'ensemble du territoire national, révélant un profond stress ressenti et relevant une fatigue particulièrement importante, des taux bien supérieurs à ceux observés par ailleurs ?

Depuis les dérégulations successives du Code du travail, le nombre d'accidents de travail ainsi que celui des morts au travail sont en constante augmentation, faisant de la France, une des pires élèves de l'Europe. Il semblerait que le Secrétariat général veuille sa part du gâteau dans ces statistiques mortifères.

Il était un temps où tout le monde voulait travailler à l'ENFiP et était fier d'y avoir été formé.

Aujourd'hui le mot d'ordre c'est : **attractivité** !

L'ENFiP ne fait plus rêver. ■



PRÉSENTATION DE NOTRE CAMARADE CÉDRIC DENUZIÈRE, PARA-TRIATHLÈTE QUI PARTICIPERA AUX JEUX PARALYMPIQUES

Je m'appelle Cédric DENUZIERE, j'ai 34 ans, je suis sportif de haut niveau en équipe de France de paratriathlon. J'ai été 3 fois champion de France en 2019, 2022 et 2023. J'ai terminé à la 3^e place des championnats du monde en 2023. Le triathlon est un sport constitué de trois épreuves enchaînées : la natation, le vélo et la course à pied. C'est un sport complet qui me permet de m'épanouir malgré mon handicap, une malformation de naissance au niveau de ma jambe gauche qui se caractérise principalement par une différence de longueur d'environ 15cm.

Je suis également fonctionnaire. J'occupe le poste de contrôleur des finances publiques au service des impôts des entreprises dans le département de l'Aisne depuis 2019. La CGT Finances Publiques m'a beaucoup aidée lors des discussions avec la direction locale pour réussir à obtenir un aménagement de mon temps de travail, qui me permet aujourd'hui de me consacrer pleinement à mon objectif, participer aux Jeux Paralympiques de Paris 2024. Le soutien des collègues de la CGT Finances Publiques et

leur enthousiasme pour mon projet sportif me donne beaucoup de confiance et d'énergie.

Participer aux jeux à Paris est l'objectif majeur de l'année et prendre le départ le 1er septembre 2024 serait déjà une grande réussite. Mais le but n'est pas uniquement de participer, l'objectif est vraiment d'être compétitif pour pouvoir jouer les premières places et se confronter aux meilleurs. Pour cela, la période de qualification est toujours en cours jusqu'au 30 juin 2024. Je suis actuellement 3^eme du classement paralympique, les 9 premiers mondiaux de ce classement seront qualifiés pour les Jeux.

J'aurais également l'honneur de porter la flamme olympique dans le département de l'Aisne le 17 juillet 2024. Un moment qui sera forcément fort en émotions.

J'ai envie de montrer que quelque soit le combat, l'objectif ou le rêve à atteindre, il faut avoir

beaucoup de détermination et tout mettre en œuvre pour le réaliser. ■



21022016_GH_11211 crédit photo @germainphoto et @fftriathlon.jpg



**AVEC NOS
DIFFERENCES,
DONNONS DES
COULEURS
À L'AVENIR.**



ensemble contre le racisme