

Noisiel le 8 mars 2023

Madame la directrice,

Nous tenons par la présente à vous réaffirmer les constats soulevés lors de notre dernière entrevue, et relayés récemment par des enseignants dans des messages forum.

L'ensemble des collègues espéraient, lors de notre réunion du jeudi 16 février, un échange avec vous sur ces retours qui attestent d'une très forte dégradation de la qualité de vie au travail, ainsi que d'une démotivation croissante de vos équipes, administrative et enseignante.

Il devient impératif d'agir pour le bien-être de tous.

Il en va de la SANTE de vos personnels.

Le métier d'enseignant se dégrade :

➔ **Une charge de travail qui ne cesse de croître qui traduit un manque de moyens évident et dont la prise en compte ne reflète pas la réalité :**

Les collègues s'interrogent sur la prise en compte de nos charges de travail réelles au travers des outils VAE et hyperplanning. En effet, même si chacun s'attache à remplir le tableau VAE scrupuleusement, les remontées de ces outils ne prennent pas en compte certains éléments de contexte particuliers (nouveaux enseignants, absences prolongées...). Ainsi, il ne semble donc pas refléter l'exacte et totale réalité des missions de chacun.

Il en est ainsi par exemple du temps de préparation des cours : les remontées font apparaître un temps dédié à la préparation des cours égal au temps restant après comptabilisation des missions relayées dans ces outils qui **ne correspondent pas à la réalité** du temps passé par un enseignant.

Dans la réalité, le temps nécessaire pour appréhender correctement une séance (données techniques et choix des méthodes pédagogiques) représente en moyenne le double du temps prévu pour l'animation (même souvent davantage). Cela est bien loin le plus souvent de correspondre au temps dont disposent réellement les enseignants et les conduit trop régulièrement à empiéter sur leurs soirs et week-end.

Dans une logique de charge de travail cohérente (c'est-à-dire sans rajout constant de nouvelles tâches annexes non accompagnées de retrait corrélatif d'autres tâches), le nombre de séances, pour que les enseignants puissent aborder correctement leurs animations et réaliser leurs missions annexes, ne doit pas dépasser 5 par semaine (en demi-journées).

Nous vous demandons comment sont retraitées ces données par la Direction de l'Enfip et quelle est l'utilisation faite de ces remontées ?

Malgré toutes les alertes, et l'augmentation des charges de travail (augmentation du volume de stagiaires, évolution des scolarités avec de nouvelles charges documentaires, soutiens de plus en plus fréquents et institutionnalisés en tant que séances complémentaires, surveillances d'amphis ou de salles pour les conférences et les évaluations...), des vacances d'emplois d'inspecteurs sont

toujours existantes à ce jour. Face au trop faible recrutement de l'actuel GRH10, en inadéquation avec les besoins, **les collègues sont extrêmement inquiets pour l'avenir.**

→ **Un contexte d'animation de plus en plus difficile :**

Groupes plus nombreux : L'animation de séances devant des groupes de stagiaires de plus en plus nombreux (jusqu'à 42 stagiaires par groupes), ne permet pas un enseignement adapté et un accompagnement personnalisé de l'ensemble des stagiaires.

Une densité de la scolarité qui se poursuit : L'évolution de la scolarité a conduit à la réduction de créneau « libres de cours » **pour l'enseignant**. Elle ne lui permet plus d'appréhender sereinement ses cours au fond (préparation, analyse doc et veille documentaire) ni d'échanger avec ses collègues, tant sur le fond que sur les méthodes pédagogiques. L'absence de créneau commun est un réel frein à la mutualisation.

Par ailleurs, cette évolution a conduit à l'augmentation du sentiment de densité **pour les stagiaires**. Le faible nombre de TTA et de reformulations et l'absence de créneaux communs ne leur permet plus d'être acteurs de leur formation.

Il est difficile pour les stagiaires d'appréhender une densité de cours que l'enseignant ne peut plus absorber lui-même.

Animation en bi-modal : La constitution de groupes présentiels-distanciels, entraînant l'animation en bi-modal, accroît les difficultés d'animation (avec des difficultés techniques qui viennent s'ajouter aux difficultés pédagogiques) et d'accompagnement des stagiaires (présentiels ou distanciels). Ces séances représentent sur le bloc, à Noisiel, près de 25 % des animations malgré une reconnaissance de son inefficacité par la Direction même de l'Enfip.

Un temps de préparation de plus en plus conséquent du fait :

– du niveau de technicité attendu : Si la plupart des matières et des sujets sont des sujets « métiers », il est évident que le niveau de connaissances exigé dans le cadre d'un cours est beaucoup plus étendu et important que dans le cadre d'un poste d'IFIP classique au sein de la DGFIP, quel qu'il soit. Il nécessite donc dans tous les cas une préparation sérieuse pour ne pas se trouver en situation de fragilité face aux stagiaires, de surcroît, de plus en plus exigeants.

– de la multiplication des outils, des documentations (VVP, VWS, Annexes...) et des ressources (dans différents supports) qui complexifie la préparation du contenu du cours et de son approche pédagogique dans un temps toujours plus limité.

Le manque de temps de récupération, nécessaire pour qu'un enseignant puisse aborder l'animation de sa séance suivante le plus sereinement possible, conduit parfois les enseignants à une situation de grande fragilité face à des groupes de stagiaires de plus en plus exigeants.

La majorité des enseignants déclare avoir besoin d'un temps de pause méridienne suffisant (1h15 min) afin de pouvoir déjeuner et se recentrer sur le cours suivant.

En outre, des temps de déconnexion, **qui constituent aussi un droit**, sont vitaux à la fois pour l'efficacité dans le travail mais aussi l'équilibre de chacun.

Difficulté pour prendre des congés : La spécificité de l'Enfip ne permet pas aux collègues de prendre leurs congés selon leurs besoins réels, notamment face à une situation de fatigue, ou simplement un besoin de se ressourcer. Même si le fonctionnement de l'école, et les périodes d'absence des stagiaires sont connus par avance, il est nécessaire de pouvoir déposer des congés à la marge, même en dehors des interruptions de cours, **et d'avoir dans ce cas l'aval suffisamment tôt pour pouvoir s'organiser.**

→ Temps insuffisant pour appréhender pédagogiquement des séances nouvelles :

Nous vous rappelons que la polyvalence, sans un accompagnement suffisant (en actions et en temps) et suffisamment anticipé, l'impossibilité de poser des congés, d'échanger entre collègues, de suivre des formations ne peuvent être une réponse adaptée à un manque de ressources humaines.

Certaines des matières enseignées ne sont pas les matières « métiers » des chargés d'enseignement qui les animent et constituent de ce fait une extension de compétence. **Toute extension de compétence nécessite un temps accru et un réel accompagnement dans la préparation** (comme la présentation précise des actions à effectuer face à un changement de process ou à de nouvelles personnes intégrées dans une chaîne de travail ou face à l'utilisation de nouveaux outils) **et dans l'animation** (suivi de cours de collègues ou co-animation).

Un enseignant, pour tirer le maximum de bénéfice d'une extension de compétence, doit avoir le temps d'appréhender cette nouvelle matière (**temps en amont de sa participation à une séance d'un collègue pour la découvrir au fond et échanger avec le collègue sur l'approche pédagogique, et temps en aval pour reprendre les éléments et se les approprier avant de pouvoir la dispenser devant des stagiaires**). Le simple fait de le prévenir en avance ne constitue pas un accompagnement.

Au regard de l'organisation actuelle, et du manque de moyens avéré, **les extensions de compétences ne sont plus envisageables et ne doivent donc plus être envisagées, ET pourtant cela reste le cas.**

Nous demandons notamment, **sauf cas de volontariat avérée**, que les cours d'environnement DGFIP soient dispensés par des enseignants GP pour les métiers de la Gestion Publique, et par des enseignants fiscaux pour les métiers de la fiscalité.

Toutes ces problématiques qui s'accroissent font que le stress et la démotivation se généralisent :

Les collègues ne parviennent plus à réaliser sereinement leurs missions, même ceux qui ont l'expérience de l'animation de cours et connaissent bien le fond technique.

Dans un métier où la pédagogie doit être au centre de tout, il est nécessaire d'avoir le temps, non seulement d'appréhender le fond des séances, mais également **leur articulation pédagogique. C'est là, toute la plus-value que doit apporter l'enseignant : la pédagogie.**

Nous ne sommes pas des simples lecteurs de plaquettes !!

Devant l'augmentation des charges d'animation, qui se conjuguent aux autres charges, les créneaux de préparation disparaissent et ne permettent plus aux collègues enseignants d'aborder les séances sereinement, ceux-ci arrivent souvent en situation de stress devant les stagiaires.

Un enseignant s'expose et se remet en question chaque fois qu'il entre en salle de cours. Les publics sont différents à chaque séance, imprévisibles mais surtout vivants et participatifs.

On ne peut pas décemment se contenter de leur lire un document sans répondre à minima aux questions qu'ils se posent par ailleurs. S'intéresser, se poser des questions, fait aussi complètement partie de ce qu'on attend d'eux ... être acteurs de leur scolarité.

Il en est de même pour les autres personnels de l'école qui voit leurs missions se démultiplier avec le même temps pour les accomplir et souvent moins de moyens.

Avec l'augmentation des promotions de stagiaires et le renouvellement d'une partie des équipes (de l'ordre de 40 %), non seulement nos charges « classiques » ont augmenté : conception des EC, travaux documentaires... mais de nouvelles missions ont été rajoutées : surveillance d'amphi, extension du rôle de référent, suivi accru du soutien des stagiaires en difficultés, séances de soutien plus nombreuses...et la digitalisation qui se profile.

Cette évolution, qui conduit à une poursuite de l'accroissement des charges, va à l'encontre de ce qui s'avère nécessaire à la bonne réalisation de nos missions, à savoir un accroissement des moyens, par un recrutement et des créations de postes adaptés aux enjeux, ou à défaut un allègement des missions.

La santé des permanents de Noisiel est actuellement en cause, l'impact sur la vie familiale est réel. Il devient impossible pour la plupart de concilier vie personnelle et vie professionnelle, de mettre en œuvre ce besoin fondamental de déconnexion.

L'absence ou le faible nombre d'arrêts maladie n'est pas toujours un marqueur de bien-être, il s'explique souvent par le simple fait que l'agent fatigué ne veut pas pour autant surcharger ses collègues.

Dans l'optique d'allègement des missions, nous demandons à l'ENFIP de **supprimer les temps de surveillance des amphes (conférences), des e-formation et des évaluations de la scolarité du planning des formateurs**. Les stagiaires sont des adultes, il leur appartient de réaliser leur e-formation en autonomie (c'est le but même de l'e-formation) et de manière responsable.

Le départ marqueur d'une démotivation ultime :

Cette poursuite de la démotivation de l'ensemble des équipes se traduit par des départs de plus en plus conséquents, année après année.

Ces départs ne sont plus, pour tous, liés à une perte d'appétence pour l'enseignement, ni à des promotions ou des choix de vie mais correspond bien, de plus en plus, malgré la passion pour ce métier qui demeure, à une **fuite face à une charge de travail devenue insupportable** (départ pour d'autres postes malgré la perte de la prime centrale ou pour d'autres sites de l'Enfip).

Nous réaffirmons ici que la situation continue de se dégrader, engendrant des fatigues extrêmes chez certains collègues, et nécessite d'actionner urgemment les leviers à la fois pour maintenir ou réactiver la motivation des équipes mais aussi rétablir un climat de travail plus acceptable au sein de l'établissement de Noisiel.

Nom	Prénom	Signature

--	--	--