



Annexe au compte rendu du CTR du 1^{er} février 2021

Bilan de la formation professionnelle

Les échanges menés au pas de charge en fin de réunion ont forcément laissé un goût d'inachevé alors que de nombreuses questions se posent actuellement en ce temps de crise.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** avait pourtant anticipé ce manque de temps en posant ses jalons sur la formation professionnelle, dès sa déclaration liminaire, obligeant ainsi le DG a abordé le sujet en amont.

Dans sa réponse, il s'est montré inquiet sur la situation de la formation professionnelle, notamment sur la baisse du niveau de formation continue. Il a considéré que cette situation avait une incidence directe sur les compétences des agents et sur leur intégration dans les collectifs de travail. Il a fait part de sa volonté de la voir évoluer tout en étant peu explicite sur les correctifs qu'il entendait mettre en œuvre.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne peut que regretter ce constat tardif. Cette situation ne résulte pas uniquement de la crise sanitaire actuelle. Pour nous, le problème est bien plus profond et trouve sa genèse dans la rénovation de la scolarité des agents nouvellement recrutés ou nouvellement promus.

En conséquence, nous avons contesté en séance l'affirmation du directeur de l'ENFiP qui prétendait que la formation théorique des IS et CS avait été raccourcie pour mieux valoriser le stage pratique probatoire. En effet, comment peut-on dire que la formation rénovée valorise le stage pratique dans les services alors que sa durée en a été écourtée de plusieurs semaines et qu'il s'effectue en période de ponts, viaducs, congés d'été !

Par ailleurs, le DG n'a pas daigné répondre sur l'éventuelle incidence, sur le recrutement actuel des chargés d'enseignement, de la possible mise en place d'un délai de séjour maximal évoquée en liminaire.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a ensuite salué le travail de toutes les équipes de l'ENFiP dans le contexte actuel particulièrement difficile.

Nos principales observations sur le bilan 2019 : un bilan statique bourré de chiffres et tableaux ... mais sans analyse ni prospective

Le bilan très précis en termes de chiffres ne présentait ni analyse critique, ni prospective, ni propositions concrètes. Or un bilan est censé conduire à proposer des solutions mais il est vrai que ce dernier s'apparentait souvent à un satisfecit ...donc nul besoin de proposer des solutions. Cela étant, les solutions proposées auraient été peut-être en décalage avec l'organisation de la formation en 2020 dans un contexte de crise sanitaire. Aussi, nous avons fait le choix de ne pas commenter les chiffres publiés dans ce bilan. Sans intérêt immédiat, ils étaient trop dépendants du volume des recrutements. Plus les recrutements sont importants, plus les agents à former sont nombreux : c'est purement mécanique. Le nombre ne préjuge pas de la qualité. En effet, faire suivre, à tous les agents, une e-formation obligatoire sur l'hygiène et la sécurité au travail ne constitue pas nécessairement un gage de qualité de la formation. Pour autant, aussi nombreuses soient-elles, toutes ces données masquent l'absence de certains chiffres.

Sur la formation continue, la DG ne communique pas sur les collègues « éloignés ou exclus de la formation ». Or de nombreux collègues aujourd'hui ne suivent pas de formation pour cause d'éloignement des lieux de formation ou encore d'offre inadaptée à leur mission.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne cesse de demander cette donnée pourtant essentielle à l'amélioration de la qualité de la formation.

Un nombre d'agents inscrits à la préparation des concours en forte diminution mais pas d'explication

Cette situation nous interroge car le bilan a montré en 2019 une baisse significative des inscriptions aux préparations aux concours (-5,63 % après -10,48% entre 2018/2017), surtout pour le concours A (-25%). On a même un vertigineux -50% de cycle présentiel (604 contre 411). Là encore, aucun début d'explication.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a donc essayé de comprendre en avançant quelques pistes de réflexions. La baisse du nombre de « préparants » au concours d'inspecteur s'est accompagnée corrélativement d'une augmentation du nombre de « préparants » à l'examen professionnel de B en A. Serait-ce une conséquence directe du mode d'affectation du concours d'inspecteur (au rang de concours) ? Autre explication à la diminution du nombre de « préparants » : une « amicale » pression sur les agents pour ne pas quitter les services à un moment où les effectifs sont réduits et les tâches pas moindres ? Car toute absence est parfois malvenue, mal ressentie, voire « culpabilisée ».

Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI) : réponse à la désaffectation des jeunes pour les métiers de la Fonction publique ? La DGFIP propose à certains jeunes remplissant certaines conditions de les préparer aux concours de la DGFIP. Initiative louable, dans laquelle est engagée la DGFIP et qui rencontre une certaine réussite. Mais, à ce stade, il ne semble pas y avoir d'effort particulier fait sur les zones rurales et la « France périphérique », dont il est clairement établi qu'elles sont les grandes absentes de l'intervention de l'Etat et pire de son désengagement. Enfin, pourquoi la DGFIP n'a-t-elle pas développé avec d'autres universités françaises le partenariat qu'elle a signé en 2006 avec l'Université de Rennes et dont le bilan de la formation 2019 loue les effets ? Faut-il y voir l'empreinte de restrictions budgétaires ? Nous attendons des réponses de la DGFIP.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** est persuadée que la DGFIP peut mieux faire.

Autre réponse de la DGFIP à la désaffectation des concours externes : « la rationalisation du processus des concours ». Ainsi pour intéresser les jeunes aux métiers de la fonction publique et plus particulièrement à ceux de la DGFIP, il suffirait de numériser les copies et d'en dématérialiser la correction ? Hormis montrer une image de modernité, nous doutons que cette mesure ne rende la DGFIP plus attractive.

Enfin, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a identifié d'autres causes possibles à cette désaffectation et nettement plus concrètes : des carrières peu attrayantes - hormis pour certains métiers qui relèvent de la vocation (enseignement, métiers médicaux...) - un mode managérial obsolète, des salaires peu attractifs liés au gel du point d'indice depuis trop longtemps.

La formation initiale ou les conséquences d'un drame annoncé

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a rappelé que ce point faisait régulièrement l'objet d'échanges avec l'administration sans pour autant nous écouter. Les taux de satisfaction dignes d'une république bananière cachent en fait une autre réalité : celle liée aux impacts à moyen terme de la diminution de la durée de la scolarité. Le DG lui-même l'a reconnu : ce sont les compétences et les qualités professionnelle des agents qui sont en jeu et l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** y ajoutera « l'image de la DGFIP ». En effet, comment faire croire que tout se résoudra par la mise en place du passeport de formation censé suivre les agents à leur sortie de la scolarité. Ce dispositif a atteint ses limites notamment en cette période de crise sanitaire qui a vu la suspension sine die des actions de formation continue. Que de temps perdu. Tout avait été dit au moment de la mise en œuvre de la scolarité renouvelée. Une partie socle trop longue et en partie inutile, parfois redondante. Un certain manque de réalisme avec l'effectivité du travail d'un fonctionnaire de la DGFIP au XXIe, avec beaucoup trop peu de temps consacré à la partie métier ... conduisant à une course de fond sur la deuxième partie de scolarité ! Et une deuxième partie qui fait les frais de la réduction de la scolarité avec un stage pratique, quoiqu'en dise l'administration, qui ne peut compenser ce coup de rabot.

Là encore, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** fustige les conséquences du dogme budgétaire comme unique boussole en matière de formation.

Comment la DGFIP se prépare à sa révolution informatique

Ce CTR nous a permis de relayer les inquiétudes de certains informaticiens stagiaires. A l'heure où la DGFIP entend faire sa révolution informatique et numérique, les informaticiens stagiaires continuent à étudier des

technologies anciennes ayant « largement vécues » au détriment des nouvelles technologies tournées vers le Big Data et l'intelligence artificielle. Comment veut-on attirer de jeunes talents dans ces conditions ? C'est vrai qu'il est plus simple dans ces conditions de recourir aux contractuels ! Sur ce point, le DG a reconnu que l'ENFIP devait « monter en gamme » pour faire face au défi de demain. L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** attend de voir !

Une formation continue de plus en plus distancielle ...et virtuelle

En 2019, 43% des stagiaires en formation continue ont suivi une e-formation. La DG y voit « un véritable vecteur en matière de formation ». L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne partage pas du tout cet avis. Si les e-formations peuvent pallier certains problèmes, elles ne doivent pas devenir l'Alpha et l'Omega de la formation professionnelle qu'elle soit statutaire ou continue. Les agents subissent ces supports de formation, et les suivent à défaut de se voir proposer une formation en présentiel. Comment peut-on se féliciter de ce dispositif alors qu'il a concerné en 2019 une réforme structurante des méthodes de travail de la DGFiP, à savoir la loi ESSOC, dite de confiance ? Les agents concernés auraient certainement préféré une formation en présentiel, tant cette réforme a suscité de questions ! Faut-il y voir un moyen pour la DG d'éviter toute forme de contestation et de mécontentement des agents ?

Enfin l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a interrogé la DG sur son rôle dans le dispositif dit « plan jeune » et sur les modalités exactes de recrutement des apprentis, ainsi que sur l'utilisation de la plateforme PASS. Malheureusement, le temps imparti aux débats n'a pas permis d'aller plus loin dans les échanges.