

Objet : Groupe de travail formation initiale et continue

Monsieur le Président,

Ce GT fait le bilan de la réforme des formations initiales et de l'adaptation des différentes formations au contexte sanitaire.

L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques salue le retour en présentiel sans jauge de l'ensemble des formations professionnelles depuis la rentrée 2021, rendu possible par l'amélioration générale des conditions sanitaires.

Nous espérons que les mesures de restrictions sanitaires sont une bonne fois pour toutes derrière nous et que la situation sanitaire ne se dégradera pas à nouveau.

Sur le fond des fiches, les éléments portés dans chacune d'elles n'ont pas manqué d'interpeller l'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques.

Sur la fiche n°1.1, c'est-à-dire, le bilan de la formation initiale rénovée des inspecteurs stagiaires, pour lequel vous reprenez les axes fondateurs qui ont conduit à cette première réforme avant d'être suivie de celle des autres formations.

Parmi ces cinq axes recensés, trois concernent des éléments factuels :

- La réduction de la durée de la formation,
- la participation des chefs de services à la titularisation
- les nouvelles règles d'affectation

S'il n'y a pas de débat sur le fait que ces objectifs aient été atteints, on s'interrogera toutefois sur leur pertinence.

A l'heure actuelle, la réduction de la durée des formations en établissement et l'instauration de parcours de montée progressive en compétence présentent un défaut majeur :

Le contenu de la formation initiale ne permet pas aux stagiaires, quels que soient leurs blocs fonctionnels, d'acquérir les compétences minimales pour prendre leur poste avec sérénité .

Ce constat est flagrant pour la formation du bloc contrôle fiscal - rappelons que ce bloc fonctionnel représente 50% d'une promotion - Les résultats des évaluations à froid auprès des stagiaires et des chefs de services en témoignent.

Concernant les nouvelles règles d'affectation, elles impactent à la fois les stagiaires et les titulaires et sont génératrices de tensions au sein des personnels DGFIP.

L'alliance **CFDT-CFTC** a fait des propositions lors du cycle de travail sur les LDG mobilités.

Elles sont toujours valables et permettraient de résoudre certaines difficultés. En effet, faire participer les lauréats des concours au mouvement général dès la publication des résultats et les interclasser avec les titulaires (sur la base non pas du rang de concours mais des LDG) ou mettre en place un mouvement complémentaire au mouvement général associant titulaires et stagiaires éviterait les effets d'enjambement (tant décriés par les titulaires) et la désorganisation soulignée par les directions.

Les deux autres axes qui sont : « favoriser la prise de grade » et « favoriser la prise de fonction » sont des objectifs qualitatifs.

Lors de la dernière évaluation à froid, seulement 62 % de stagiaires et 69 % de leurs chefs de services sont satisfaits de l'ensemble de leur formation.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques, les objectifs ne sont pas atteints.

Parmi les pistes d'amélioration, nous pouvons retenir un certain nombre de propositions effectuées par les stagiaires et/ou les chefs de services :

- l'organisation d'un stage de découverte des services : cela traduit un besoin de faire des liaisons entre les services et résoudrait la difficulté, pour les stagiaires, à identifier leurs interlocuteurs au sein de leur environnement de travail
- plus de manipulation des applicatifs, des bases écoles de certains applicatifs plus performantes (HELIOS/MEDOC par ex.)
- la durée de stage pratique est insuffisante. L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques n'a eu de cesse de dénoncer cette durée bien trop courte et en plus située pendant la période estivale rendant parfois difficile la continuité du tutorat.

Mais la question centrale en terme de formation est celle qui n'est pas posée : quel niveau de compétence doit être obtenu à la fin de la formation initiale théorique, de la formation pratique et quels doivent être les compléments à acquérir à l'occasion des parcours de formation complémentaire ?

Ce n'est qu'une fois cette analyse effectuée et présentée par métiers que l'on peut déterminer la durée nécessaire pour acquérir ces compétences. La formation ce n'est pas qu'un contenu, c'est le bon contenu au bon moment.

Sur la fiche n°1.2, en dehors de tout contexte sanitaire, force est de constater que la formation théorique des stagiaires LEP-LA qui ont changé de filière s'avère insuffisante pour qu'ils appréhendent leur métier dans les meilleures conditions.

Nous pouvons a fortiori regretter que ces stagiaires ne bénéficient pas d'une formation pratique à l'issue de cette formation théorique.

L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques réclame la mise en place d'une formation pratique pour l'ensemble des LEP LA.

Sur les fiches n°1.3 et 1,4, les agents B et C ont suivi les formations rénovées en total distanciel, il est donc difficile de dresser un bilan de cette réforme dans ce contexte exceptionnel.

Nous nous interrogeons néanmoins sur la nécessité et les implications de la période de 10 semaines de formation au contenu identique pour les stagiaires B et C.

Pour les stagiaires C, nous avons toujours été favorables à un allongement de la durée de la formation avant la prise de poste mais permettant d'acquérir des compétences techniques. Or, le socle de cette formation commun aux agents C et B s'avère trop généraliste pour une prise de fonction immédiate.

Nous regrettons qu'un lauréat B, ayant déjà suivi le socle en tant qu'agent C, se voit proposer exactement le même contenu, et nous rejetons par avance toute idée de scolarité à la carte qui serait sous-jacente.

Concernant la formation des B, celle-ci présente les mêmes axes que celle des A. En conséquence nous faisons le même constat négatif quant à la réduction de la durée et au caractère très généraliste du socle. Nous constatons chez les B, comme chez les A, une hausse trop brutale du rythme d'apprentissage au moment du passage en bloc fonctionnel.

Concernant la Formation continue et plus particulièrement la fiche 2,1 sur la relance des opérations suite aux restrictions sanitaire.

Si le distanciel a permis une certaine continuité de la formation continue dont les besoins n'ont pas cessé durant la pandémie, il est évident qu'il ne peut pas répondre à tous les besoins.

La fiche 2.1 illustre bien les limites de la formation distancielle, en indiquant que ces actions n'ont pu être conduites qu'en ciblant les formations « dénuées de complexité ou de technicité » et ne « nécessitant pas de manipulation d'applications informatiques ».

Plus généralement, la DGFIP va devoir s'interroger sur la manière de renouveler et de fidéliser les professionnels associés sur lesquels reposent une grande partie de la formation continue. De la même manière que pour le tutorat, une réflexion globale s'impose sur la valorisation de ces fonctions, sur les conséquences en terme de charges de travail pour le formateur et pour son service.

Si l'alliance [CFDT-CFTC](#) Finances publiques, est favorable à la formalisation des parcours de formation à l'occasion d'un changement de filière ou de métier, nous souhaitons que cette démarche puisse être développée dans le cadre d'un bilan de compétence qui serait proposé aux agents volontaires afin de promouvoir les offres de formation de perfectionnement et une véritable construction de parcours de carrière.

Enfin sur la fiche 3.3, concernant le retour d'expérience des formations animées en distanciel, si nous retenons que l'administration considère que dans le monde d'après, le distanciel devra obligatoirement faire partie des formations initiales et continues, nous tenons à rappeler notre position de principe, en dehors de tout contexte particulier comme celui que nous venons de traverser.

L'alliance [CFDT-CFTC](#) Finances publiques, ne rejette pas les apports des outils numériques dans le cas où ils apportent une réelle plus-value ; toutefois le développement des formations à distance ne peut se concevoir que dans l'objectif de plus-value pédagogique par rapport à l'existant et non pas un objectif en soi.

Nous constatons que les remarques issues de l'enquête effectuée vont dans ce sens, en proposant les offres distancielles en simple complément pour des contenus descendants et sans interactivité. Ce genre de contenus existe, mais ils sont loin de représenter ce que l'on peut qualifier de formation professionnelle de qualité.

Questions diverses :

Formations des agents recrutés en tant que contractuels : sans aborder ce mode de recrutement qui n'est pas l'objet de ce GT, l'alliance [CFDT-CFTC](#) Finances publiques souhaite obtenir des précisions sur les parcours de formations qui leur seront proposés.

Les représentants [CFDT-CFT](#)
Florent MARTINA (CFDT) et Cécile GAUTHIER (CFTC)