



*Syndicat National des
Cadres A*

CGC Finances Publiques et SNC-CGC

*86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909*

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – 00.69 - 01.39

Sites : www.cgc-dgfip.info / www.snc-dgfip.info

Adresses mail :

*cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr
sncgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr*



*Syndicat National
des Contrôleurs*

--=>> FOCUS <<=- - -

**Pour mieux évoluer à la DGFIP, ou ailleurs,
vous pouvez ouvrir certaines fenêtres...**

Vous vous interrogez sur votre avenir à la DGFIP ? Vous aimeriez connaître quelques pistes pour en savoir un peu plus ? Nous ne prétendons aucunement vous présenter un catalogue exhaustif des possibilités offertes, mais nous prenons le parti de vous ouvrir des voies pour vous aider dans la réflexion.

Table des matières

Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	1
Le bilan de compétence.....	2
La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	3
Le congé de formation professionnelle (CFP).....	4
L'entretien de carrière et le bilan de carrière.....	5

* * *

► Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Il remplace le DIF – Droit Individuel à la Formation - depuis le 1^{er} janvier 2017. Tout fonctionnaire bénéficie d'un Compte Personnel Formation ou CPF. Site à consulter : www.moncompteformation.gouv.fr.

Vous pouvez le mobiliser (avec l'accord de votre direction), pour suivre toute formation afin de faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, préparer un concours ou un examen professionnel, vous réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

Vous pouvez aussi utiliser le CPF pour valider un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou développer des compétences. **A condition que ces actions participent à la mise en œuvre de votre projet d'évolution professionnelle.**

Le CPF peut compléter un congé pour bilan de compétences, un congé pour validation des acquis de l'expérience, ou des actions de préparation aux concours et examens.

Combien ?

A la fin de chaque année civile, le compte personnel de formation est alimenté de la façon suivante :

- 24 h / an pour atteindre 120 heures ;
- 12 h / an au-delà de 120 heures, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

NB : Si le projet d'évolution professionnelle a pour objectif de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions, un crédit d'heures supplémentaires sera attribué 48 h / an, dans la limite de 150 heures.

A compter du **1^{er} janvier 2020**, le [décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019](#) a porté l'alimentation annuelle du CPF à 25 heures maximum par année civile. Le plafond de 150 heures est inchangé. Les droits du CPF sont calculés automatiquement, chaque année, par la Caisse des dépôts et consignations.

Il est possible, sous certaines conditions, d'utiliser par anticipation des droits non encore acquis.

En cas d'acceptation d'une demande de formation dans le cadre du CPF, la DDFIP, sur sa dotation globale de fonctionnement, prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie dans la limite des plafonds suivants (arrêté ministériel du 17 mai 2018) :

- plafond horaire : 35 € TTC
- plafond par formation : 1 500 € au titre d'une année civile pour un agent de catégorie A ou B et 1 800 € pour un agent de catégorie C.

Et si votre Direction s'y oppose ?

Sa décision de refus doit être motivée, mais vous pouvez introduire un recours devant l'instance paritaire compétente, ainsi qu'un recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux.

Si votre demande de CPF a été refusée deux années consécutives, le rejet de la troisième demande (sur une action de formation de même nature) ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

► Le bilan de compétences

Il vise à définir votre projet professionnel et/ou de formation, à analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et motivations. Vous pouvez demander un bilan de compétences au cours de votre entretien annuel ou d'un bilan de carrière. Le bilan de compétences fait l'objet d'une convention entre : l'agent bénéficiaire, l'administration et le prestataire du bilan de compétences. C'est le prestataire qui conduit le bilan de compétences ; il s'agit d'un organisme de formation agréé.

Attention : la DGFIP ne finance pas les bilans de compétences de ses agents.

Sur justificatif, un congé est accordé à l'agent qui prépare ou réalise un bilan de compétences non pris en charge par l'administration. Le bilan de compétences ne peut excéder un maximum de 24 heures, fractionnées sur plusieurs semaines. Le bilan de compétences se déroule en 3 phases, d'une durée variable.

1) phase préliminaire

- confirme votre engagement dans la démarche ;
- définit et analyse la nature de vos besoins ;
- informe des conditions de déroulement du bilan, des méthodes et techniques mises en œuvre.

2) phase d'investigation

- analyse vos motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- identifie vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, évalue vos connaissances générales ;
- détermine vos possibilités d'évolution professionnelle.

3) phase de conclusion au cours d'entretiens personnalisés

- porte à votre connaissance les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

- recense les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- prévoit les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

► **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, justifiant d'une année d'expérience au moins, en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la Validation des Acquis de l'Expérience. Cette certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Elle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de votre expérience en qualification ;
- de la formation.

A quoi sert la VAE ?

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité ;
- valider son expérience, pour soi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- obtenir un niveau de qualification qui permettra d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ;
- s'inscrire à un concours ;
- changer d'emploi ;
- évoluer professionnellement ;
- développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'[organisme certificateur](#) un dossier décrivant clairement et précisément votre expérience. Ensuite, selon la certification, soit vous serez mis en situation professionnelle devant un jury soit vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou refusera la validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, mais demande une réelle implication et une grande motivation pour relever ce défi. Vous n'êtes pas tenu d'avertir l'administration de votre démarche.

5 étapes :

- 1) définir un projet**
- 2) se renseigner**
- 3) être recevable, déposer le dossier**
- 4) préparer la validation**
- 5) préparer l'évaluation finale devant le jury**

Attention : la VAE sera [aussi] à votre initiative... et à vos frais !

En principe, l'administration ne finance pas les frais engagés pour cette action, notamment le coût de l'accompagnement, les frais d'inscription, etc. Vous devrez conclure une convention avec l'organisme ou avec chacun des organismes intervenant en vue de la validation des acquis de l'expérience.

Consultez le portail VAE : <http://www.vae.gouv.fr/>

Vous pouvez toutefois bénéficier du congé pour VAE, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement et pour chaque validation, vingt-quatre heures de temps de service au cours desquelles votre rémunération est maintenue. Pour compléter la préparation de votre VAE, vous pouvez également utiliser votre compte personnel de formation en formulant une demande auprès de votre administration.

NB : Si vous êtes travailleur handicapé, vous pouvez bénéficier de financements complémentaires.- Consulter le site du FIPHFP : www.fiphfp.fr

► **Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)**

Envie de reprendre vos études ? De stimuler vos neurones et de vous former « hors DGFIP » ? Ce sera très enrichissant, voire passionnant, mais à votre initiative et... **la formation sera -également- à vos frais !**

Tout agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former avant de réaliser un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois. Ce congé n'est accordé qu'aux agents qui ont accompli au moins 3 ans de services à temps plein.

Attention : *si vous avez suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur votre temps de travail, vous ne pourrez pas obtenir de CFP dans les 12 mois qui suivent la fin de cette préparation.*

Comment ça marche ?

Vous devrez formuler la demande de CFP au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation. La demande devra préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation. L'administration dispose de 30 jours pour répondre.

L'attribution du CFP peut être différée, après avis de la CAP, si cette attribution conduit à l'absence de plus de 5% des agents d'un service ou à l'absence de plus d'un agent dans les services de moins de 10 personnes. Dans les autres cas, le congé est accordé dans l'année suivant la saisine de la CAP.

Déroulement et durée

La durée est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**. Le CFP peut être :

- *soit utilisé en une seule fois,*
- *soit réparti au cours de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.*

À la fin de chaque mois et à la reprise de fonction, vous devrez remettre à l'administration une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, vous perdez le bénéfice de votre CFP et devrez rembourser les indemnités perçues.

Et après ?

À l'issue de votre congé de formation, vous aurez l'obligation de servir dans la Fonction publique durant une période égale à 3 fois celle au cours de laquelle vous avez perçu des indemnités. Vous pouvez être dispensé de cette obligation après avis de la CAP. En dehors du cas de dispense, si vous ne respectez pas cet engagement, vous devrez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne. L'agent en CFP conserve ses droits à congés annuels : il peut les prendre pendant son congé de formation professionnelle, notamment durant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu durant les périodes de congés annuels et l'agent réintégré sur son poste.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Rémunération

L'administration vous versera une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la première année de congé de formation professionnelle. Cette indemnité est égale à 85 % de votre traitement brut et de l'indemnité de résidence, compte tenu de l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en CFP.

Toutefois, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85 € brut par mois. Elle est éventuellement augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Vous reprendrez votre service au sein de la DGFIP à la fin du congé de formation professionnelle (ou au cours de celui-ci, si vous avez demandé à en interrompre le déroulement).

NB : Si votre CFP est à temps plein, vous ne retrouverez pas votre précédente affectation ; il est probable que votre poste ait été pourvu en votre absence du service, durant votre cursus de formation.

► L'entretien de carrière et le bilan de carrière

Les entretiens de conseil et d'accompagnement personnalisés sont encore peu fréquents à la DGFIP. Ceux-ci existent déjà pour les cadres supérieurs, sous l'égide de l'administration centrale, mais ils sont peu répandus. Ils ne sont pas proposés aux cadres A.

D'après les textes en vigueur, tout agent peut bénéficier d'un entretien ou d'un bilan de carrière, afin d'être conseillé sur l'évolution de son parcours et pour construire un projet professionnel à court, moyen ou long terme.

Il faut préciser que l'ensemble des organisations syndicales s'opposent fermement à la mise en place et au déploiement des entretiens / bilans de carrières menés par l'administration elle-même du type « *suivi de compétence* ». En effet, ces dispositifs « parallèles » ne sont pas intégrés dans le cadre formel de l'entretien d'évaluation qui offre certaines garanties en termes de correctifs gracieux et recours.

L'entretien de carrière

Dans la pratique, l'entretien de carrière est conduit par un interlocuteur spécialisé de la gestion RH, le [conseiller mobilité-carrière \(CMC\)](#). Le chef de service n'est pas en mesure d'appréhender les compétences acquises par l'agent durant son parcours. Par ailleurs l'entretien de carrière pourrait faire double emploi avec l'entretien d'évaluation annuel, conduit par le supérieur hiérarchique direct, alors même qu'ils doivent être distingués.

Si l'agent souhaite aller plus loin dans sa démarche, il peut rencontrer le conseiller-mobilité-carrière (CMC) dont il relève. Toutefois, à la DGFIP, aucune information n'est encore diffusée par l'administration pour proposer de tels contacts.

Le bilan de carrière

Il est peu pratiqué à l'échéance fixée de 15 ans, d'autant qu'il a les mêmes finalités et met en présence les mêmes acteurs que les entretiens de mobilité-carrière conduits par les CMC.

L'entretien et le bilan de carrière peuvent avoir diverses finalités :

1° Conseiller l'agent en vue de construire son parcours professionnel.

Il s'agit d'analyser avec l'agent son parcours, de mettre en relief son expérience et ses aptitudes, de l'informer, de le conseiller et de l'accompagner dans la construction et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Ces entretiens ont lieu à des étapes décisives de la carrière, quand l'agent a besoin d'informations ou de conseils qui peuvent le conduire à faire des choix professionnels et personnels déterminants.

2° Réorienter professionnellement l'agent

La démarche s'apparente au bilan de compétences pour cibler le profil de compétences, les aptitudes et le potentiel de l'agent afin de l'orienter vers des métiers qui lui correspondent au mieux. L'entretien est dans ce cas le point de départ d'un processus de réorientation débouchant sur un nouvel emploi.

Les entretiens ont lieu à l'initiative :

- de l'agent (il souhaite changer de métier)
- du supérieur hiérarchique (il encourage son collaborateur à évoluer professionnellement)
- du responsable RH (pour envisager une mobilité à l'issue d'une promotion)
- du conseiller mobilité-carrière (informé d'une difficulté spécifique dans un service).

Il est basé sur le volontariat et doit rester confidentiel. Pour autant, le responsable hiérarchique et le gestionnaire RH sont informés des conseils formulés pour y donner suite. L'entretien est préparé à partir d'une fiche préétablie qui permettra de rédiger le compte rendu et susceptible d'être versé, pour tout ou partie, au dossier administratif, si l'agent le souhaite.

Les comptes-rendus d'entretien de carrière constituent des outils de traçabilité du parcours des agents. Ils sont utiles pour l'élaboration du CV et de la lettre de motivation. L'offre existe en interministériel et au sein de certains ministères.

Toutefois, hormis pour certains cadres supérieurs, à la DGFIP, ces possibilités ne sont pas proposées pour l'instant.

Pour mémoire, la loi du 03 août 2009 *relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique* et la loi du 06 août 2019 dite « *de transformation de la Fonction publique* », ainsi que leurs décrets d'application ont pour objectifs affichés de « *favoriser la mobilité et d'accompagner les transitions professionnelles des agents publics* » et de « *sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration* ».

D'importantes réformes de structures sont prévues et la DGFIP ; celles-ci auront pour conséquence des évolutions majeures dans le domaine des Ressources Humaines. La CGC sera très attentive à la situation et au bien-être professionnel de nos collègues, dans ce contexte encore instable et mouvant.

* *
*

Nous appelons votre attention sur le fait que la DGFIP ne sera pas l'élément moteur de votre démarche de VAE, ni de bilan de compétences, ni de congé de formation professionnelle. Elle n'en sera pas non plus toujours le contributeur.

Si vous souhaitez évoluer et aller de l'avant, nous vous conseillons donc d'être déterminé et dynamique, afin de devenir l'acteur engagé de votre projet professionnel.

La CGC vous informe, vous représente et vous défend au mieux de vos intérêts.

Soutenez-la ! Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info