

## Compte rendu du GT « Formation Professionnelle » - 10 mars 2022



### Compte-rendu du groupe de travail « Formation professionnelle » du 10 mars 2022

Ce deuxième volet du groupe de travail « *Formation professionnelle initiale et continue* », dont la première réunion s'était tenue le 28 octobre 2021, était coprésidé par Messieurs Olivier Rouseau – sous directeur RH2 – et Yannick Girault, directeur de l'ENFiP.

Cette réunion s'appuyait sur un grand nombre de fiches abordant des thématiques variées. Malgré son déroulement sur la journée entière, elles n'ont pas pu être toutes examinées comme il était à prévoir... Les organisations syndicales ont donc demandé la programmation d'une séance complémentaire pour pouvoir discuter des sujets qui n'ont pas pu être abordés (compte personnel de formation, tutorat, professionnels associés).

Nous vous invitons à prendre connaissance de nos constats sur le tutorat et les professionnels associés développés dans nos propos liminaires joint à la suite de ce compte-rendu.

Les points centrés sur la formation initiale ont été examinés :

- les ajustements envisagés dans les cycles de formation initiale ;
- l'évolution des contenus de la scolarité inspecteurs stagiaires informaticiens ;
- la réforme de la scolarité des géomètres stagiaires ;
- les réflexions pour une nouvelle offre de formation des contractuels.

#### **1. Les évolutions des formations initiales et les ajustements envisagés**

=> **Rappel** : l'administration ne jure que par le parcours de « *formation renouvelée* » mis en place à compter de 2018. Initié au niveau de la scolarité des inspecteurs, la logique organisationnelle a, depuis, été étendue à la scolarité des contrôleurs.

Concernant la scolarité des cadres A, celle-ci a été raccourcie de 18 à 12 mois. Elle est d'une durée effective de 11 mois, compte tenu de la suspension des cours au mois d'août. Ce nouveau cycle inclut le stage pratique dans les services, auparavant d'une durée de 6 mois, intervenant après la décision de titularisation. Ce stage est devenu probatoire, d'une durée de deux mois et demi, concluant, à l'intérieur des 11 mois de formation, le cursus « rénové ».

Le volet théorique de la scolarité est lui-même scindé en deux sessions. La première, intitulée « Socle commun », consiste en l'acquisition des connaissances administratives et fiscales de base (de septembre à début décembre). Elle est suivie d'une 2<sup>ème</sup> période théorique dite de spécialisation en « *Bloc fonctionnel* », se déroulant de décembre à début mai.

La logique a donc bien changé. D'une formation à l'ensemble des matières et des métiers de la DGFIP - reconnue et appréciée dans le monde du travail - nous sommes passés à une formation « *professionnalisante* » en mode accéléré, axée sur l'exercice d'un premier métier.

Les projets d'ajustement figurant ci-après, faisant suite aux constats remontés du réseau, illustrent bien les difficultés de cette démarche.

### **1-1. Les ajustements envisagés dans les cycles de formation initiale**

Des ateliers de réflexion interne – ENFiPLAB – réunissant des enseignants, des responsables pédagogiques et des représentants du pôle formation de l'ENFiP ont été constitués. Des mesures ont d'ores et déjà été définies visant à simplifier les processus d'évaluation, ceux-ci étant jugés actuellement trop lourds, et d'autres sont à l'étude pour alléger certains contenus et en renforcer d'autres.

#### ➤ **La simplification des processus d'évaluation :**

- la suppression, pour le plus grand nombre, du rapport intermédiaire **lors de la Formation Pratique Probatoire (FPP)**, sauf pour les stagiaires qui seraient en difficulté.

- L'alignement des périodes de FPP entre inspecteurs et contrôleurs stagiaires.

- **Le re-équilibrage des Unités de Compétence (UC) entre socle commun et blocs fonctionnels** : l'ENFiP entend renforcer le poids relatif du bloc fonctionnel en exigeant la réussite à 3 UC sur 4 pour les inspecteurs stagiaires et 2 UC sur 3 pour les contrôleurs stagiaires.

L'ENFiP entend mettre à mal des « stratégies » développées par une partie des stagiaires ayant réussi les UC du « socle ». Il serait constaté moins d'efforts déployés sur l'acquisition des UC du bloc fonctionnel compte tenu de la règle globale de réussite à 2/3 des UC.

- **La simplification de l'UC « Implication et intégration dans le collectif de travail »** qui chapeaute le « socle » et le « *bloc fonctionnel* ». Elle sera aussi rendue plus discriminante en cas de dérives constatées dans l'attitude du stagiaire.

- **La suppression des « galops d'essai » et mise en place de quizz de contrôle continu** destiné à détecter des besoins de soutien, en amont des UC qui demeurent en place.

Pour la délégation UNSA/CGC, il paraît normal de procéder à des ajustements, d'autant plus appropriés s'ils sont issus d'une démarche participative associant l'équipe pédagogique, « *en première ligne* ». Une hésitation est perceptible entre les épreuves obligatoires et le contrôle continu. Pour notre part, nous serions plutôt partisans d'un contrôle continu, non exclusif d'un processus sélectif, pour examiner le cas des défaillances les plus sérieuses.

**Mais il n'en demeure pas moins que le raccourcissement global des durées de formation en établissement est la cause principale des dysfonctionnements.**

#### ➤ **Les pistes d'évolution des blocs fonctionnels :**

- **La spécialisation contrôle fiscal / BVG / PCE** : les remontées du réseau induisent de renforcer la dotation horaire spécialisée de ce bloc fonctionnel CF, notamment en matière d'appropriation des procédures et dans certains domaines techniques tels que la TVA intracommunautaire, le CIR...

L'administration propose donc deux pistes alternatives :

- 1<sup>ère</sup> alternative : le FPP de 2,5 mois pourrait être maintenue mais la formation pratique des stagiaires se poursuivrait après leur titularisation dans le cadre du stage premier métier avec retour en établissement.
- 2<sup>de</sup> alternative : le stage probatoire serait raccourci et les stagiaires poursuivrait leur bloc fonctionnel pendant quelques semaines.

L'UNSA et la CGC sont favorables à la première option, en attendant que l'administration accepte le rétablissant d'un véritable stage pratique...

- **La spécialisation CF / PCR** : « *Le niveau de technicité des missions exercées au sein de ces structures de contrôle nécessite d'approfondir encore un certain nombre de thématiques* ».

Nous ne saurions mieux dire que l'administration elle-même...

En conséquence, l'ENFiP envisage de réduire les enseignements communs au bloc fonctionnel contrôle fiscal en matière d'Impôt sur les Sociétés pour consolider les thématiques propres à la stratégie patrimoniale.

- **Le bloc fonctionnel Gestion Fiscale – spécialisation Part et Pro** :

- Une e-formation sur le management en télétravail sera ajoutée.
- Un module foncier « Modèle U » de 9 heures sera intégré dès la prochaine scolarité.
- La dimension pilotage, notamment pour la relance des défaillants TVA, sera approfondie.

Par ailleurs, l'administration constate que les demandes d'approfondissement en matière de geste métiers et de pilotage « *ne pourraient être satisfaites qu'en mobilisant des marges horaires plus importantes* »...

Elle envisage donc de scinder le bloc fonctionnel « **Gestion Fiscale** » entre **fiscalité des particuliers et fiscalité des professionnels**, « *sous le même format que la formation initiale renouvelée des contrôleurs* », en abandonnant le volet commun de formation GF, pour « *un enseignement métier plus marqué* ».

Il existe donc bien une problématique tenant à l'équation entre la durée des formations et leur qualité attendue ... ! CQFD !

- **Le bloc fonctionnel foncier spécialité cadastre** :

Des réflexions sont en cours afin de permettre de mieux exercer le métier :

- la présentation spécifique des services du cadastre au sein des structures du foncier ;
- les travaux de rédaction sur des pièces de contentieux ;
- les exercices fondés sur des cas pratiques réels provenant de questions e-contact ;
- un module Taxe sur les Bureaux à ajouter ;
- le contrôle interne et le pilotage de la mission foncière par les cadres A techniciens.

- **Des évolutions sont également attendues concernant le bloc fonctionnel foncier spécialisation publicité foncière - enregistrement (PUFE).**

- **Le bloc fonctionnel SPL** :

Les aménagements envisagés apparaissent très limités :

- En cours de formation théorique : l'organisation de tables rondes de découvertes avec des cadres de direction en poste dans les services SPL...
- Pendant le stage pratique (FFP) : des déplacements dans les services en « interaction » SPL, avec immersion dans des services de type Division SPL, SGC ou CDL.
- **Les mêmes évolutions sont envisagées peu ou prou avec le bloc fonctionnel GPE (Gestion Publique de l'État).**

### **Réflexions de l'ENFiP sur le format des formations et le volume des stagiaires.**

*L'augmentation des volumes de recrutement constitue un défi majeur pour l'ENFiP, en étant source de difficultés par rapport à des capacités d'accueil qui arrivent à un seuil de saturation.*

*Aussi, dès la rentrée prochaine, l'administration envisage une part de formation en distanciel, voire en « autonomie », avec un développement de « l'ingénierie numérique » mise au service des enseignants, issue de l'expérience accumulée au cours de la crise sanitaire...*

*L'ENFiP envisage ainsi la mise en place d'une formation alternée en présentiel et en distanciel, s'appuyant notamment sur une plateforme numérique rénovée LMS MOODLE.*

*Cette démarche sera certainement étendue à la formation des futurs administrateurs de l'État ainsi qu'aux contractuels.*

Nous persistons à affirmer que ces orientations vont encore affaiblir l'efficacité des formations, déjà bien raccourcies en durée. Les enseignements en présentiel ont constamment démontré leur nette supériorité.

## **2. L'évolution des formations initiales**

### **➤ L'évolution des contenus de la formation initiale des inspecteurs stagiaires informaticiens**

Les blocs fonctionnels sont scindés entre « Concepteurs développeurs » (ex analystes) et « Exploitants assistants » (ex PSE).

Cette scolarité est appelée à faire l'objet d'arbitrages ainsi que de nouvelles orientations portant sur les enseignements des différents blocs fonctionnels des inspecteurs stagiaires informaticiens : présentation d'Agile DevOPS, abandon de l'enseignement COBOL...

Des formations complémentaires d'adaptation seront ultérieurement mises en place en fonction des spécialités des postes et des besoins.

Pour l'UNSA et la CGC, il est nécessaire d'adapter les formations à l'évolution des technologies informatiques. Il s'agit de tenir compte du développement de nouvelles applications et de nouveaux métiers. Dans cet environnement, il est capital de préserver le savoir faire en autonomie de la DGFIP sur la conception et la gestion des outils numériques.

### **➤ La réforme de la formation initiale des géomètres**

La formation des géomètres, qui se déroulait sur 18 mois, est refondue à son tour dans la continuité des autres formations initiales rénovées.

La formation débiterait au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (au lieu du 1<sup>er</sup> mars auparavant). Elle s'articulerait sur une formation en établissement de 9 mois suivie d'un stage pratique probatoire censé durer 3 mois (2 mois en réalité). Des parcours complémentaires seraient ensuite institués après titularisation : confection du plan, plan cadastral informatisé, travaux fiscaux, vérification des travaux techniques.

L'administration poursuit donc sa logique de « compactage » des formations initiales.

### ➤ La formation des contractuels

Le thème « *Réflexions pour une nouvelle offre de formation des contractuels* » s'inscrit dans le prolongement immédiat du groupe de travail « contractuels » qui s'est tenu le 18 février dernier (voir notre compte-rendu publié à ce propos).

Le constat : la formation initiale obligatoire d'une durée de 2,5 jours est quasi symbolique, même si elle est théoriquement complétée par des formations d'adaptation à l'emploi. Or, 40 % des contractuels recrutés se plaignent de n'avoir reçu aucune formation complémentaire...

L'un des écueils : le recrutement des contractuels, tout au long de l'année, ne se juxtapose pas avec les campagnes de mutation à effet du 1<sup>er</sup> septembre. Dans ces conditions, il est difficile de faire coïncider les périodes de formation prévues pour les titulaires avec les arrivées des contractuels.

Les « réflexions » en sont plutôt au stade des intentions :

- Un enrichissement de la formation socle :
  - par le parcours apprenant numérique ;
  - par une présentation des droits et obligations propres aux contractuels (rémunérations, contrats, période d'essai...).
- Un parcours d'approfondissement différencié selon les missions qui pourrait prendre la forme de classes virtuelles ou de e-formations numériques (gestion fiscale part ou pro, SPL...).
- En fonction des besoins, un parcours complémentaire à l'initiative de la direction locale.

Tout en étant opposées aux recrutements à outrance de contractuels, l'UNSA et la CGC déplorent la faiblesse actuelle des formations qui leur sont dédiées. Ce ne sont pas des apprentissages e-formation ou des classes virtuelles qui vont améliorer la situation.

-----

L'UNSA et la CGC ne sont pas opposées, par principe, à des évolutions mais elles n'en partagent pas tous les éléments constitutifs.

**Le raccourcissement global de la formation des inspecteurs ne nous paraît pas justifiée.** Il réduit le temps imparti pour une bonne compréhension et l'assimilation des connaissances, qu'elles soient théoriques ou pratiques.

**Les métiers techniques exercés par les agents des finances publiques nécessitent une formation approfondie en particulier pour les cadres.**

Le choix de ramener les formations des A sensiblement à la même durée que celle des B confirme la dévalorisation attachée au grade d'inspecteur, constatée ensuite au fil de la carrière.

Nous le réaffirmons haut et fort, les durées des formations sont inadaptées car devenues trop courtes par rapport à la technicité des différents métiers exercés à la DGFIP.

Nous demandons le rétablissement d'une durée de formation plus conforme aux nécessités des cadres A et B.

La formation initiale des inspecteurs stagiaires pourrait s'étaler sur au moins 16 mois, constituée par un bloc théorique de 12 mois (11 en réalité) et un stage pratique de 4 mois complets. Ce n'est malheureusement pas l'orientation actuelle de l'administration, qui procède à du replâtrage sur des durées contraintes raccourcies.

Ce n'est pas un bon signal pour l'avenir des futures promotions.

-----

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique  
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au  
mieux de vos intérêts.  
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :  
[www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)***



Messieurs les Présidents,

Cette réunion constitue la 2<sup>ème</sup> étape des échanges sur le sujet de la formation professionnelle initiale et continue, depuis celle du 28 octobre dernier.

L'ensemble des participants s'accordent sur les enjeux de la formation professionnelle à la DGFIP, qu'elle soit initiale ou continue. Mais nous estimons que ce qui était une force de notre administration, marque le pas aujourd'hui. L'affaiblissement de la formation initiale est patente, en particulier pour les inspecteurs stagiaires.

Certes les évènements pandémiques ont fortement perturbé les activités pendant ces deux dernières années. Mais nous avons le sentiment qu'un déclin était déjà amorcé.

Parmi les multiples sujets qui nous sont proposés, sur lesquels nos collègues des autres syndicats se sont exprimés et dont nous partageons la plupart des constats, nous souhaitons nous focaliser, au risque de déflorer le sujet, sur la fiche relative **au tutorat** ainsi que celle relative aux **Professionnels associés**.

La première est intitulée : « *Le tutorat : proposition pour une meilleure reconnaissance et valorisation* ». Les propositions de cette fiche ne sont vraiment pas à la hauteur ! Pire, elles sont indigestes :

- Un guide de tutorat s'ajoutant à la pile des guides existants. Pourquoi pas mais un de plus !
- Une formation des tuteurs sous la forme d'un module e.formation. C'est une formation vraiment a minima !
- La création d'une communauté de tuteurs. Encore une de plus...
- Une sanctuarisation du temps d'échange entre le tuteur et le tuteuré : 3 demi-journées. Alors là quelle générosité au regard de la charge de travail déjà existante dans les services !

Toutes ces mesures, même ajoutées les unes aux autres, nous paraissent totalement insuffisantes pour susciter des vocations.

Le comble réside dans l'élément « valorisation » : dans le cadre de l'évaluation professionnelle une mention particulière sera portée dans le CREP sur les actions réussies de tutorat... Quelle valeur et quel intérêt pour un agent à l'approche de la retraite qui transmet son expérience et son savoir faire ?

Nos deux syndicats UNSA et CGC, estiment que l'engagement volontaire sur le front de la formation, dont le tutorat, mérite un tout autre niveau de valorisation que celui proposé par l'administration.

Il manque déjà tout simplement le volet indemnitaire dans votre liste d'outils de valorisation du tutorat. Il nous semble que c'est une demande légitime que l'engagement des collègues tuteurs soit reconnu par une mesure financière.

Le constat est le même sur la **problématique du recrutement des professionnels associés (PA)**. Mêmes causes, mêmes effets indésirables. Et donc nous proposons les mêmes remèdes.

Si les propositions actuelles de l'administration en matière de tutorat et de professionnels associés représentent la quintessence d'un investissement suffisant, nous avons de fortes craintes pour l'avenir tout entier de la formation professionnelle.

La lassitude et la crise des vocations nécessitent un changement d'orientation fondamental, tenant à la professionnalisation et à l'orientation du parcours de carrière pour les collègues expérimentés et engagés. Elle ne peut reposer que sur une valorisation particulière et pécuniaire pouvant passer notamment par un changement de positionnement et de grade.

**Pour les collègues du grade d'inspecteur, dont le plus grand nombre va s'échouer sur les grèves de l'échelon terminal, nous prôtons une revalorisation du parcours de carrière. Nous réclamons un élargissement conséquent de l'accès à la filière expertise du grade d'Idiv. L'exercice de missions de tutorat ou la participation notable à des actions de formation devrait être l'un des moyens d'y accéder.**