



# « Formation Professionnelle »

## Compte-rendu du groupe de travail du 08 septembre 2022

Le groupe de travail était coprésidé par Messieurs Olivier ROUSEAU, sous-directeur RH2 et Yannick GIRAULT, directeur de l'ENFIP, entourés de leurs équipes. Il fait suite au GT du 10 mars 2022 qui n'avait pas permis d'aborder l'ensemble des sujets.

Le contenu du groupe de travail s'organise autour de 3 fiches techniques :

- Fiche n°1 : **Evolution de l'ingénierie pédagogique en formation initiale – Scolarité des contrôleurs stagiaires 2022-2023.**
- Fiche n°2 : **Le parcours apprenant compétences numériques (PACNum).**
- Fiche n°3 : **Le Compte Personnel de Formation.**

### **FICHE n°1 : Evolution de l'ingénierie pédagogique en formation initiale – Scolarité des contrôleurs stagiaires 2022-2023.**

#### **Présentation du format « 4+1 » :**

4 jours de formation en présentiel et une journée de formation en autonomie totale !

Le principe de ce nouveau format est que, pour un socle de 257 heures de cours, 54 heures seront effectuées en autonomie dont 12 heures numérisées. Pour l'administration, il reste un différentiel suffisant pour que les stagiaires intègrent le travail en autonomie, ce qui permettra, aussi, d'aérer l'enseignement.

Les contenus des cours qui se prêtent au distanciel ont été sélectionnés puis, transformés en « capsules » numériques.

Pour ce faire, l'administration a fait appel à un cabinet extérieur, VIADUC, spécialisé en formation professionnelle.

Les enseignants de l'ENFIP ont été mis à contribution.

Un atelier a été créé pour chaque cours/matière concerné avec un résultat de 6 à 8 capsules par heure de cours, plus un ou plusieurs QUIZ.

Les capsules consistent en des diaporamas, des captations de cours, des extraits de cours, des jeux, des quiz, ces derniers permettant une auto-évaluation.

L'administration justifie la formation en « 4+1 » par :

- la généralisation du télétravail ;
- la normalisation du travail à distance devenu un fondamental à acquérir pour travailler à la DGFIP.

Cependant, de l'aveu même de l'administration, ce format « 4+1 » répond aussi au problème principal qui est la capacité d'accueil physique limitée de l'ENFIP.

### **La délégation UNSA-CGC a réagi sur plusieurs points :**

- elle s'inquiète du fait que ce format hybride est une formation au rabais, mis en place pour répondre au problème de l'accueil des stagiaires dans des structures sous-dimensionnées ;
- elle s'interroge sur les départs prévisionnels que la GPEEC pointe et qui ont conduit à une telle situation ;
- elle souligne tout particulièrement les aspects logistiques de la journée en autoformation, à savoir :
  - la possibilité ou pas pour les stagiaires d'avoir une connexion internet effective dans leur logement temporaire ;
  - le fait que cet accès internet, s'il existe ou s'il est possible, sera à la charge financière des stagiaires ;
  - pour les stagiaires dont les domiciles familiaux sont loin des ENFIP, que les temps de trajet hebdomadaires ou quotidiens empiètent sur les journées d'autoformation (à plus forte raison si le seul accès internet possible pour eux est au domicile « familial ») ;
  - le problème de la vérification/validation des « acquis » effectués en autoformation, au-delà de la « surveillance » informatique permise par la partie pilotage de la plateforme MOODLE ;

Ce problème est d'autant plus sérieux, que les demandes de soutien explosent et que ce point n'est évoqué nulle part dans la fiche n°1.
- De plus, la formation, effectuée en journées pleines, donc avec des cours trop chargés, ne laisse aucune place à la socialisation des stagiaires qui, pourtant seront amenés à travailler en équipe dès le stage probatoire...

### **La délégation UNSA-CGC ne peut que conclure que ces disparités posent un réel problème d'équité entre les stagiaires.**

Par ailleurs, les représentants du personnel soulignent le paradoxe qui consiste à promouvoir la formation en distanciel dès la formation à l'ENFIP tout en refusant le télétravail aux stagiaires au cours du stage probatoire (puis en poste d'affectation) au prétexte que les compétences métiers ne sont pas encore acquises.

Enfin la promotion 2022-2023 est doublement « sacrifiée » sur l'autel de la mise en place de ce nouveau type de formation : d'abord en tant que promotion « cobaye » ; ensuite, car la numérisation en capsules signifie, d'une part, la simplification des contenus, donc leur « sacrifice » et, d'autre part, l'autoévaluation des stagiaires sans soutien formel ou vérification des acquis, ce qui conduit effectivement à une formation au rabais par rapport aux promotions précédentes formées intégralement en présentiel.

Cela est d'autant plus dommageable que les chefs de service se plaignent, depuis quelques années déjà, de la formation insuffisante des stagiaires...

À ces interrogations et aux nombreuses autres questions des représentants du personnel, l'administration répond :

- que, désormais, seuls les stagiaires identifiés comme « *en difficulté* » feront l'objet d'un rapport intermédiaire ; et, qu'avec l'aide des syndicats, les instances de validation des stages joueront leur rôle ;

- qu'en réponse aux critiques de fond du parcours rénové, un effort d'explication de cette réforme sera effectué ; qu'en effet, l'amplitude de formation assurée n'est pas la même ; tout en insistant sur la formation complémentaire ;
- que le refus de faire appel à la liste complémentaire des lauréats de concours et que le format de formation « 4+1 » se justifie par le problème d'accueil des stagiaires figurant sur la liste principale des lauréats ;
- que, cet été, a eu lieu une réunion à l'ENFIP, à propos du « 4+1 » ; que ce format répond à une demande des stagiaires pour un apprentissage en autonomie ;
- que le problème de la formation en autonomie n'a pas été externalisé, qu'il s'agit d'un travail étroit avec le SSI ;
- que l'ENFIP veut avancer pas à pas, ce qui explique le délai pour l'application de ce format aux inspecteurs ;
- qu'une audio-description des vidéos est prévue pour les stagiaires qui en ont besoin ;
- que l'impact de ces expérimentations sur les titularisations sera pris en compte et que les services RH seront sensibilisés à la problématique des stagiaires insuffisamment formés ;
- que le cabinet extérieur, VIADUC, aide surtout sur la méthode et à la marge pour les créations de capsules, mais que l'objectif est l'autonomie pour pouvoir tout faire en interne. VIADUC ne serait donc pas un prestataire de long terme.

## **FICHE n°2 :**

*Présentation de PACNUM* : Il s'agit d'un chantier d'acculturation numérique lancé par le Ministère dans le cadre du **COM** (Contrat d'Objectifs et de Moyens).

Il s'organise en 2 phases :

1. **PIX** : C'est un outil d'auto-évaluation en ligne des compétences numériques  
Sur 16 compétences PIX, la DGFIP a extrait 3 parcours :
  - Outils bureautiques ;
  - Usages du Web ;
  - Sécurité des matériels et des données.
2. L'agent partage les résultats du parcours PIX et est, ensuite, orienté vers des parcours de formations complémentaires proposés par l'IGPDE et l'ENFIP.

Selon l'administration, 60 % d'agents ont déjà utilisé PIX mais le nombre d'inscriptions pourrait être plus important ; une campagne de communication est prévue pour atteindre l'objectif du **COM** de 80 %.

L'administration relève également des problèmes quant à la maîtrise des outils bureautiques.

Enfin, elle précise que le responsable local de formation est seul destinataire du partage des résultats de PIX et que cela n'entraînera aucun impact négatif, notamment sur le CREP.

### **La délégation UNSA-CGC soulève plusieurs points :**

- **ces informations ne sont pas explicitées dans la campagne de communication (notamment par courriel), ce qui conduit nombre d'agents à renoncer à cette auto-évaluation ;**

- **PACNUM se fait en ligne et donc n'est pas à la portée de ceux qui en ont le plus besoin : les agents atteints d'illectronisme ;**
- **enfin, le problème de compatibilité des outils entre eux sans parler de la compatibilité d'une version à l'autre d'un même outil.**

À ces remarques, l'administration indique qu'il n'y aura pas de formation en présentiel sur les outils bureautiques, alors même que, selon la fiche n°3 des documents de ce GT, il était prévu 2 × 3h en présentiel pour 2023-2024 ; l'administration espère, également, que les usages privés du Web auront un impact positif sur les usages professionnels.

L'administration reconnaît, par ailleurs, un problème pour 2023-2024 quant à l'agencement entre les stagiaires qui auront déjà effectué le parcours PIX et ceux qui le feront pour la première fois.

## **FICHE n°3 :**

### **Le Compte Personnel de Formation :**

Le CPF nécessite un accord de l'administration via les services Ressources Humaines.

Selon les représentants du personnel, le CPF est un sujet qui n'a pas été évoqué depuis 2017 alors qu'il est très difficile à mobiliser en dehors de la préparation aux concours et impossible à obtenir si un financement est demandé ; il est en effet assorti de multiples contraintes et, de plus, plafonné, donc sous utilisé.

Les statistiques de 2021 de la fiche n°3 confirment cette analyse, avec une mobilisation, par les agents, encore plus faible, par rapport aux deux années précédentes et une hausse des refus par l'administration de 47 % en 2021.

Plus en détail, trois problèmes ressortent :

- les refus de CPF pour reconversion professionnelle non motivés par l'administration ;
- les refus de CPF pour passer le permis de conduire alors que celui-ci est indispensable en province ;
- les refus, **dès le début de l'année**, de CPF qui nécessitent un financement pour cause de crédits indisponibles.

Par ailleurs, il semblerait que des CPF identiques soient acceptés dans certaines fonctions publiques et refusés dans d'autres, ce qui impliquerait une discrimination entre fonctionnaires.

L'administration n'a pas de réponses à ces problèmes, à part procéder à une remontée d'informations à la DGAFP. Elle reconnaît également que le CPF semble beaucoup plus facile à mobiliser dans le secteur privé que dans le secteur public.

Enfin l'administration précise que, dans le cas de la reconversion professionnelle, il est logique que les CPF soient refusés, car il est difficile de justifier l'investissement, notamment financier, pour des recrues qui, ne sont pas destinées à rester à la DGFIP.

**Sur ce dernier point, la délégation UNSA-CGC rappelle à l'administration que CPF signifie Compte Personnel de Formation. C'est une formation qui est, avant tout, personnelle et dont le but n'est donc pas d'acquérir uniquement des compétences au profit de la DGFIP !**

**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)***