



## Groupe de travail « formation professionnelle » du 18 avril 2024

### Le bilan du compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet aux agents d'acquérir des droits à formation pour accéder à une qualification ou développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (article 3 de l'ordonnance du 19 janvier 2017).

En 2023, 1237 agents ont bénéficié de ce dispositif, chiffre en légère progression par rapport à l'année précédente.

Le CPF est utilisé à 90 % pour la préparation des concours, dont 50 % par des agents qui n'étaient pas inscrits à une préparation. Ces derniers mobilisent le CPF uniquement dans le cadre du "temps de préparation personnelle" (temps libre accordé dans la limite de 5 jours par année civile et par session de concours (écrit + oral), pour permettre à l'agent de faire ses dernières révisions).

Le CPF a également été mobilisé pour des projets d'évolution professionnelle dans le secteur public (concours hors DGFiP), de projets de reconversion dans le secteur privé (24 agents dont les formations ont été assurées par des prestataires privés et ont été prises en charge dans la limite des plafonds ministériels (1500 € ou 1800€)).

Le CPF a été accordé à 54 agents pour suivre un stage de préparation à la retraite.

Enfin, 6 agents ont bénéficié d'un bilan de compétence et 7 autres agents d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnelle pour obtenir, par exemple, une licence en informatique.

Les actions suivies au titre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, sur le temps de travail (30745 heures). La consommation hors du temps de travail est donc limitée (1666 heures en 2023).

Le CPF a été refusé à 113 agents. Dans 42 % des cas de refus, la motivation était que les demandes ne respectaient pas les dispositions réglementaires (projet non autorisé ; temps de préparation personnelle déjà accordé ; formation existant en interne ; absence de projet ; agents disposant d'un CET pour du temps de préparation personnelle).

Ce dernier motif de refus ne figure pas dans les textes réglementaires. En effet, la réglementation précise bien que le CPF doit être mobilisé avant le CET. L'UNSA DGFiP demande donc à l'administration de respecter la réglementation et de cesser de refuser des recours au CPF sur ce motif fallacieux.

Mais la véritable raison des refus de certaines demandes de CPF est purement budgétaire. C'est

trop cher et l'administration ne veut pas financer des formations externes.

L'UNSA DGFIP regrette l'absence de budget dédié à ce dispositif. Nous ne disposons d'aucun chiffre permettant de connaître le coût réel du CPF aussi bien au niveau DGFIP qu'au niveau ministériel.

L'UNSA regrette que l'employeur n'ait pas l'obligation de financer le CPF. C'est une de nos revendications que nous portons au niveau fonction publique. Dans le secteur privé, le dispositif est plus clair puisque le CPF est monétisé. Ainsi chaque salarié sait de quels moyens financiers il dispose pour financer une formation.

En cas de refus de la mobilisation du CPF, un agent peut faire un recours devant la CAPN. En 2023 il n'y a eu qu'un seul recours et pour l'instant deux en 2024.

### **La généralisation du processus de numérisation et de correction dématérialisée des copies de concours**

L'ENFiP organise chaque année 26 concours dont les épreuves d'admissibilité peuvent être réparties sur 31 centres (hors DOM).

En 2023, ces épreuves ont concerné 34000 candidats et 69000 copies. Celles-ci sont envoyées au Centre des concours de Lille qui les réparties ensuite entre les correcteurs. Ces derniers lui retournent ensuite les copies corrigées.

Toutes ces manipulations peuvent entraîner des pertes de copies avec de lourdes conséquences (organisation d'une nouvelle épreuve).

Après deux expérimentations réussies (scannage des copies et envoi dématérialisé aux correcteurs), la DGFIP a décidé de généraliser ce procédé à tous les centres d'examen à compter de septembre 2023.

L'ENFiP conserve le pilotage des modalités de corrections des copies et accompagne les directions « centres d'examen » tout au long du processus. L'ensemble des correcteurs ont été accompagnés et formés à ce nouveau processus.

Cette généralisation de la numérisation des copies a entraîné la fermeture du Centre des concours de Lille dont les missions étaient de répondre aux questions des personnes souhaitant concourir, de gérer les copies papiers et de les archiver.

Depuis septembre 2023, la gestion des copies a été confiée à l'ENFiP de Noisy le Grand. Il est envisagé de confier la mission de délivrance de renseignements aux candidats à l'établissement de Noisy le Grand.

La DGFIP assure qu'elle porte une attention particulière aux agents du Centre des Concours de Lille dont le poste est supprimé.

### **La réflexion sur la rénovation des épreuves des concours externes A et B**

Le recrutement de 20000 agents sur les 5 prochaines années, dont 14000 lauréats au titre des 24 concours organisées par la DGFIP, oblige l'administration à mettre en œuvre une politique d'attractivité particulièrement dynamique.

Pour l'administration, les épreuves aux concours sont trop nombreuses et trop académiques au détriment de la recherche de la motivation et de la personnalité des candidats.

En fait, il s'agit d'appliquer la circulaire du premier Ministre qui vise à amplifier et accélérer la rénovation des méthodes de recrutement. L'objectif doit être de moderniser les épreuves des concours en les « désacadémisant », de les orienter davantage vers les savoirs-faire et les savoirs-être plutôt que les seules connaissances générales ou académiques.

En gros, l'administration voudrait remplacer une sélection objective par une sélection subjective. Elle souhaite également uniformiser les épreuves de concours dans son grand objectif d'une fonction publique uniformisée où chaque agent pourrait monnayer ses compétences dans l'ensemble des métiers de la fonction publique puisqu'il disposerait d'une formation et d'un régime indemnitaire harmonisés.

### **Les retours d'expérience sur la mise en œuvre de l'hybridation en formation initiale (projet Ariane)**

Afin de moderniser les méthodes pédagogiques de l'ENFiP et de permettre d'accueillir un volume croissant de stagiaires, les cycles de formation initiale ont évolué vers une formule hybride, selon un rythme hebdomadaire dit "4+1", à savoir 4 jours en formation présentielle dans les salles de cours et un jour en mode distanciel accompagné.

Cette hybridation est positionnée dans l'agencement des plannings gérés par chaque établissement de formation initiale.

Elle permet au stagiaire d'être placé à distance une journée pour dérouler les supports numériques pédagogiques mis à sa disposition sur la plateforme LMS rénovée Moodle, précédemment installée avec le soutien des équipes internes du SSI, actuellement à l'état de l'art dans le domaine de l'ingénierie pédagogique numérique.

Pour la deuxième année de mise en pratique du format Ariane chez les contrôleurs stagiaires, un dispositif d'évaluation plus complet a été développé via un questionnaire Moodle. 44% des stagiaires de la promotion 2023-2024 y ont répondu. Ils confirment l'excellente appréciation (90%) reconnue à ce format Ariane, basé sur une journée d'apprentissage en autonomie.

Selon l'administration, cette journée en autonomie rencontre un grand succès auprès des stagiaires et répond à leurs attentes. Ils identifient toutefois des marges de progression :

- dans le choix des thématiques : certaines matières, comme le contrôle fiscal ou les régies, paraissent trop techniques pour être déroulées en distanciel ;
- le format utilisé : certaines capsules paraissent trop longues et trop denses ;
- les modalités techniques : la mise à disposition d'un bouton « pause » est demandée, ainsi que la possibilité de télécharger les capsules pour les rendre plus facilement accessibles. Un allègement du poids de ces supports est également suggéré pour rendre leur accès plus aisé. Enfin, l'accessibilité aux stagiaires en situation de handicap est questionnée.
- l'accompagnement : les stagiaires souhaitent bénéficier de supports synthétiques à la fin de chaque séance en autonomie, d'un temps de reformulation et de davantage de quiz et auto tests.

Ces pistes d'amélioration font actuellement l'objet d'analyses en vue d'une éventuelle adaptation lors des prochaines scolarités.

Les données transmises par l'administration ne permettent pas de savoir le pourcentage de stagiaires « externes » qui a répondu. En effet, il semble que ce format de scolarité convienne

mieux aux stagiaires « internes », alors que les stagiaires « externes », devant la densité du programme, souhaitent un accompagnement plus important des enseignants.

## **Le bilan de la formation professionnelle à la DGFIP**

Ce qu'il faut retenir de ce bilan 2022 :

- Les dépenses en formation représentent 9,5% de la masse salariale DGFIP. Ce chiffre est en progression.
- La formation initiale représente 2,5% du volume des stagiaires, le reste étant affecté à la formation continue.
- Au total, 4351 stagiaires de catégorie A, B et C en formation initiale en 2022 contre 4209 en 2021.
- La DGFIP rattrape les formations qui n'ont pu être dispensées pendant la période COVID en volume de stagiaires.
- En 2022, la durée moyenne de formation par agent (initiale, continue, préparations aux concours) s'élève à 3,6 jours.

Concernant la préparation aux concours :

- La mise en place de cinq classes préparatoires "talents du service public" intégrées dans cinq établissements de l'ENFiP, soit 93 élèves.
- La mise en place du dispositif "prépas talents" en partenariat avec les IRA de Metz et l'IRPAG de Clermont-Ferrand.
- Les succès de la formation initiale des agents PACTE (85% de satisfaction) et la mise en place de la formation des agents contractuels recrutés.

Concernant la formation continue :

- Elle représente 90% des stagiaires et des journées de formations.
- Aucune donnée sur le taux d'absentéisme, le taux d'exclu des formations ou le taux de suivi des formations obligatoires tant en distanciel, qu'en présentiel.
- En 2022, les services RH forpro se sont formés au nouvel applicatif déployé en septembre 2023.
- La DGFIP exporte 24 formations vers d'autres administrations et vers France service. Ces modules concernent surtout la sphère gestion publique.

Concernant les cadres supérieurs :

Les cadres promus ont suivi la formation dispensée par l'académie des cadres supérieurs (IDIV à AFIP) et les autres ont suivi les formations de l'académie des cadres supérieurs en cours de carrière