

DECLARATION LIMINAIRE CTL DU 15 FEVRIER 2012

FORMATION PROFESSIONNELLE

F.O.-DGFIP réaffirme que la formation professionnelle constitue un élément indispensable pour garantir un service public de qualité dans le cadre d'une Fonction Publique, laïque et républicaine.

FO DGFIP réitère son attachement à une formation de qualité qu'elle soit initiale, continue ou qu'elle vise à favoriser la promotion interne dans le cadre de la préparation aux examens et concours.

Compte tenu de la place qu'elle occupe dans l'administration, FO DGFIP revendique pour la DGFIP une véritable ambition en matière de formation professionnelle. Pour **F.O.-DGFIP** la formation doit être adaptée à la technicité croissante des missions et concrétise la spécificité du réseau de la Direction Générale des Finances Publiques.

La mise en place de formation commune à tous les agents de la DGFIP ne peut pas servir de prétexte à une diminution de sa qualité et à une disparition de ses spécificités.

La formation ne doit pas se faire au détriment des agents de la DGFIP mais répondre à leur préoccupation immédiate. Pour FO DGFIP, la formation professionnelle ne doit pas devenir un instrument de profilage individuel des carrières.

F.O.-DGFIP considère que la formation professionnelle doit s'adresser à tous, sans discrimination, ni restriction d'aucune sorte, pas même la nécessité absolue de service qui n'est qu'un prétexte pour refuser la formation.

FO DGFIP condamne l'e-formation ou de l'autoformation lorsqu'elle se substitue à la formation présentielle. Il affirme qu'elle ne doit rester qu'un complément. Elle doit avoir lieu sur le temps de travail dans des conditions adaptées.

La préparation aux concours et examens

FO DGFIP réaffirme son attachement à la promotion interne et revendique l'application du principe « pas de concours ou d'examen sans préparation ».

La structure du réseau de la DGFIP rend incontournable le mode de préparation par correspondance.

Les agents doivent pouvoir accéder à un stage de révision et de méthode sur la base de leur assiduité à la préparation avant les épreuves d'admissibilité. FO DGFIP exige la mise en place ou le maintien d'une préparation aux épreuves orales pour tous les concours ou examens, dès lors qu'elles figurent au programme.

Le Syndicat reste vigilant en matière de professionnalisation des concours internes. **F.O.-DGFIP** est réservé sur l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et dénonce toute tentative d'en faire un vecteur de recrutement ou de promotion au profil.

Les formations initiales

Pour **F.O.-DGFIP**, la formation initiale doit intégrer toutes les missions exercées au sein de la DGFIP et favoriser leur exercice par tous les agents.

FO DGFIP refuse une formation initiale exclusivement orientée vers l'employabilité immédiate. Pour le Syndicat, la formation initiale doit permettre l'acquisition d'une connaissance approfondie de toutes les missions de la DGFIP et comprendre un volet préparation au premier emploi permettant aux agents de mieux appréhender leur arrivée dans les services.

Le développement de l'optionalité dans les cursus de formation ne doit pas se traduire par une individualisation excessive des scolarités, facteur d'inégalité entre les agents.

Quel que soit le site où se déroule la formation, FO DGFIP exige que l'administration prenne en compte tous les besoins d'hébergement des stagiaires qu'ils soient issus du concours interne ou externe. À défaut il revendique que tous les frais engagés soient couverts. Les besoins sociaux et familiaux des agents doivent être davantage pris en compte.

F.O.-DGFIP revendique la reconnaissance d'un diplôme de sortie de l'ENFIP équivalent MASTER 2

pour la catégorie A, équivalent à Bac + 2 pour la catégorie B et équivalent baccalauréat pour la catégorie C.

Les stages

FO DGFIP exige la mise en œuvre de stages pratiques, véritables compléments de formation, en surnombre, guidés par une volonté d'aguerrir le nouvel agent plutôt que de pourvoir immédiatement les emplois vacants.

L'Administration doit donner tous les moyens pour que les stagiaires accomplissent leur stage en totalité dans de bonnes conditions. Pendant toute la durée du stage il ne peut lui être assigné d'objectifs.

F.O.-DGFIP exige que chaque agent bénéficie systématiquement d'une présentation de l'ensemble des services de sa direction d'affectation.

F.O.-DGFIP revendique la possibilité pour les agents de choisir entre le département d'origine et le département d'affectation pour la réalisation de leur stage pratique notamment dans le cadre du stage premier métier.

La formation continue

Pour **F.O.-DGFIP**, la formation professionnelle doit permettre à tous les agents d'assurer pleinement leurs fonctions dans tous les domaines. Elle doit être adaptée aux missions et aux évolutions technologiques, réglementaires et législatives.

FO DGFIP dénonce des programmes de formation au rabais, parfois excessivement théoriques au regard de l'exercice quotidien des missions, négligeant certains secteurs d'activités, trop tardivement dispensées ou anticipant la mise en service d'applications jamais déployées (Gaia DEML...).

Une formation continue de qualité repose sur la mise à disposition de modules nationaux régulièrement mis à jour qui privilégient une approche concrète des missions de la DGFIP et favorisent la mutualisation des bonnes pratiques en faisant par exemple appel à un réseau de praticiens référents.

FO DGFIP revendique le droit à une formation complète permettant l'adaptation au nouvel emploi lors d'un changement de grade, de fonction, de service ou à l'occasion d'une reprise effective d'activité.

Les agents appelés à exercer des fonctions d'encadrement doivent pouvoir bénéficier des formations spécifiques correspondantes.

Pour **F.O.-DGFIP**, afin d'éviter toute dérive, pression ou omission, le recensement des besoins de formation doit être découplé de l'entretien d'évaluation/notation et faire l'objet d'un entretien spécifique intégrant toutes les dimensions de la formation professionnelle : déroulement de carrière, préparation au concours...

Le Droit Individuel à la Formation

F.O.-DGFIP veillera à ce que le DIF soit un droit réel pour les agents.

La structure et les moyens de la formation

FO DGFIP exige le maintien de toutes les structures de formation au sein de la DGFIP (écoles, Centre National de Formation Professionnelle, Centre Inter régionaux de Formation, Antennes des Centre Inter régionaux de Formation, services départementaux de formation ...) et le renforcement des moyens humains, budgétaires et techniques mis à leur disposition.

Les services en charge de la formation professionnelle doivent pouvoir disposer d'un outil informatique unique, moderne et efficace, qui facilite leur gestion quotidienne, du recensement des besoins de formation au suivi de leur activité, en passant par la mise à disposition du catalogue des formations, l'élaboration du plan de formation, la gestion des sessions de formation et les centralisations statistiques sans retraitements manuels fastidieux.

F.O.-DGFIP revendique :

- une formation renforcée des formateurs aux matières enseignées ainsi qu'à la pédagogie active pour adultes,
 - l'attribution aux formateurs occasionnels de véritables décharges de service et des moyens matériels, techniques et pédagogiques nécessaires à la préparation de leurs interventions,
 - la couverture intégrale des temps de formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs. Investissement du présent et pari sur l'avenir, la formation professionnelle doit constituer pour la DGFIP un enjeu important justifiant l'ambition de devenir en la matière une administration de référence en s'appuyant sur le savoir-faire et le dynamisme des acteurs de la formation. La DGFIP doit mettre en adéquation les moyens et les besoins exprimés tant par elle-même que par les agents ou leurs représentants.
- Pour conduire et mener à bien cette politique ambitieuse de formation professionnelle, FO DGFIP exige de la DGFIP :
- le maintien de tous les sites de formation des agents au sein de la DGFIP,
 - l'adaptation de la politique de formation aux besoins des personnels,
 - une formation continue de qualité et de proximité fondée sur des modules nationaux régulièrement mis à jour et édités au niveau national en fonction des besoins,
 - la compensation intégrale des temps de formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs,
 - l'octroi de décharges de service spécifiques aux formateurs occasionnels,
 - la juste reconnaissance des praticiens/formateurs et la revalorisation du barème de rémunération,
 - la prise en compte intégrale dans le temps de travail des déplacements liés à la formation,
 - la prise en compte intégrale et la mise en œuvre systématique de la procédure d'avance par l'administration des frais de déplacements engagés.
 - enfin, **F.O.-DGFIP** exige que le problème du logement des stagiaires pendant la formation initiale soit enfin résolu sur tous les sites et que leur situation sociale et familiale soit prise en compte.

CREATION D'UNE BRIGADE PATRIMONIALE POLE CENTRE

Par ailleurs, le projet de création d'une brigade patrimoniale sur le pôle fiscal Centre fait apparaître les méthodes habituelles pour palier au manque d'effectifs et gérer sur le dos des services et des agents, les suppressions d'emplois continues.

En effet cette nouvelle structure va être alimentée par des emplois prélevés sur la FI traditionnelle qui est déjà une structure fragile par le nombre restreint d'emplois.

Les pôles déjà dotés de ces structures montrent bien les menaces qui pèsent sur les services spécialité FI.

D'un côté les pôles contrôle expertise et de l'autre les brigades patrimoniales vident de leurs substances lesdits services.

Les collègues attachés à leur mission spécifique sont très inquiets quant à leur avenir.

En multipliant ces structures « dossiers à fort enjeu » quid des contrôles des dossiers qui ne présentent pas de forts enjeux financiers.

Cette volonté de mutualiser des missions spécifiques et de les « rentabiliser » augure de l'avenir des services et des missions dans le contexte de restrictions budgétaires et de contraintes des politiques d'emplois actuelles.

Cela sonne comme un écho aux propos de M. Parini Directeur Général répondant aux propositions de la Cour des Comptes pour la 2^{ème} phase de la fusion. L'attaque est perfide mais dévoilée, il s'agit maintenant de démailler les structures de nos administrations respectives en attaquant le cœur des services, à savoir les missions.

Monsieur le Président, vous l'aurez bien compris, FO DGFIP est contre ce projet et combattra toute tentative allant dans ce sens.

FO DGFIP est pour le renforcement en effectif titulaire des services existants (FI et PCE) et contre l'installation de services indépendants spécialisés avec des critères de seuils.