

LA FORMATION SACRIFIÉE SUR L'AUTEL DES RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

A leur entrée à la DGFIP, les agent.es bénéficient d'une formation initiale. Tout au long de leur carrière, ils peuvent prétendre à la formation continue.

La formation initiale

La formation initiale des agent.es de catégorie A, B et C a été revue en profondeur à partir de la scolarité 2018/2019 pour les A puis progressivement pour les B et les C.

Si pour la catégorie C, la formation initiale s'est étoffée, ce n'est pas le cas pour les autres catégories.

Pour les A et B les durées de scolarité en établissement ont été largement diminuées et le stage pratique est devenu probatoire.

- La scolarité des inspecteurs stagiaires est passée de 12 mois à 8 mois et leur stage de 6 mois à 4 mois (y compris une période de congés de 30 jours en août).
- La scolarité des contrôleurs stagiaires est passée de 7 mois à 6 mois et leur stage à 6 mois (y compris une période de congés de 30 jours en août).
- La scolarité des Techniciens Géomètres (TG) est passée de 12 mois à 8 mois et leur stage de 6 mois à 4 mois (y compris une période de congés de 30 jours en août).

Les stagiaires sont mis sous pressions dès leur arrivée à l'école, notamment en matière d'horaire et d'autorisations d'absence. Durant leur scolarité, ils doivent valider les 2/3 des unités de compétences évaluées, ce qui est vécu comme un 2ème concours.

À travers le stage pratique probatoire, l'administration instaure un stage laissant plus de place à l'arbitraire. Un stage «sanction», particulièrement préjudiciable aux personnes en situation de handicap, qui peuvent avoir besoin d'aménagement de poste, de rythmes et de volumes de travail. Chose que la DGFIP se refuse très régulièrement à faire.

En réduisant la formation théorique des lauréats des concours, la Direction Générale fait le choix d'une formation théorique moins-disante afin de mettre les collègues au travail, au plus vite, sur les postes vacants dans les services.

Cela revient encore une fois à confier en grande partie la formation des stagiaires aux collègues déjà en poste, qui ont déjà de plus en plus de mal à assurer leurs missions au quotidien.

Et que dire de la situation des agent.es recrutés contractuellement, qui ne bénéficient pas de la formation initiale liée à leur catégorie de recrutement, alors qu'ils réalisent les mêmes missions que les titulaires.

La CGT Finances Publiques revendique une formation initiale permettant l'acquisition de bases théoriques solides utiles pour toute la carrière, pour tous les publics. Elle est opposée à une formation initiale axée sur le premier métier.

La CGT Finances Publiques revendique une formation initiale longue avec mise en place d'une réelle alternance avec proximité des lieux de formation théorique pour tenir compte des chargés de famille et autres situations.



La formation continue

La formation continue est en difficulté face à un portefeuille de formation qui ne cesse de croître après chaque plan national de formation, en refonte permanente.

Les chargés d'enseignement du Centre de Formation Professionnelle rédigent encore et toujours les formations (près d'un millier au portefeuille).

Tout ce temps, c'est du temps qu'ils n'ont plus pour animer. Des formateurs qui ne forment plus, ce sont des rédacteurs qui se déconnectent chaque jour un peu plus des réalités du terrain, connectés chaque jour un peu plus longtemps seuls devant leur écran.

Quant à l'offre de formation, elle se fait de manière croissante en e-formation. Elle représentait en 2022 52,7 % des stagiaires en formation continue.

Les documents officiels pointent le mécontentement des collègues sur la e-formation, le manque d'interactivité, de collectif, de temps dédié, l'isolement.

La CGT Finances Publiques exige une formation continue en cours de carrière de qualité. Elle rappelle son attachement aux formations en « présentiel », qui permettent les échanges et partages d'expérience. Elle condamne l'accroissement du nombre de formations proposées en e-formation.

Pour la CGT Finances Publiques, l'administration doit mettre les moyens à hauteur des enjeux concernant la formation continue. Le catalogue des formations proposées doit être en adéquation avec les besoins des services et agent.es. Tous les agent.es doivent pouvoir se former sans entrave ni empêchement pour nécessité de service ou surcharge de travail.



**ET ON VOUDRAIT NOUS FAIRE VIVRE
ÇA JUSQU'À 64 ANS ?!?!?**

**CE PRINTEMPS, METTONS-NOUS
EN MOUVEMENT
POUR DÉFENDRE LA DGFIP,
LE SERVICE PUBLIC ET NOTRE TRAVAIL...**

**MAIS PAS JUSQU'À
64 ANS !**

