

PARCOURS DE FORMATION

Compte rendu de la CGT Finances Publiques

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfp@cgt.fr • t : 01.55.82.80.80
• Suivez-nous sur [facebook](https://www.facebook.com/cgt_finances_publiciques) ou [Instagram](https://www.instagram.com/cgt_finances_publiciques) : [http://instagram.com @cgt_finances_publiciques](https://www.instagram.com/cgt_finances_publiciques) f : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

L'administration était représentée par Céline Sage (ENFIP) Lydia Daigremont (bureau recrutement/formation) et Christophe Landour (sous directeur effectifs parcours et compétences).

Concernant la partie politique de notre déclaration liminaire, le président de séance fait remonter l'information auprès de la directrice générale.

Quant à l'ordre du jour, l'administration souligne que compte tenu de la pyramide des âges des agents de la DGFIP et donc des départs massifs en retraite évalués à 4 000 agents par an (soit 20 % de l'effectif en 5 ans), il y a un risque de perte de savoir dans une administration où les métiers requièrent une forte technicité.

C'est pourquoi, l'administration a souhaité mettre à plat la cartographie des métiers de la DGFIP à travers la rédaction de 52 fiches. D'ici l'été 2025, les fiches sur les 52 métiers de la DGFIP devraient être prêtes.

- ➔ **Chaque fiche devrait contenir :** les activités réalisées au sein du métier, les compétences requises (connaissances, savoir être et savoir faire) les conditions d'accès, les parcours d'évolution et les parcours de formation et de maintien en compétences.
- ➔ **Deux objectifs :** permettre aux externes de découvrir la DGFIP et aux agents déjà en poste de « se repérer ».

Selon l'administration, la démarche prend en compte le côté changement de métier/filière et permet d'offrir aux agents des parcours de maintien en compétence.

Le président de séance indique que l'administration connaît mal ses agents, leurs compétences. C'est pourquoi l'administration doit se doter d'un système d'information capable de suivre les agents dans leurs parcours professionnels. C'est ce qu'elle se propose de faire en se dotant de l'application SICARDI (système d'information pour les compétences et la reconnaissance des carrières individuelles).

En réponse à nos propos liminaires sur la formation initiale et continue, le président de séance indique que « la formation initiale est assez costaud ». Il admet que la situation de la formation continue est plus tendue. Le catalogue de la formation continue est dense. La charge de travail des enseignants s'inscrit aussi dans ce chantier-là.

Concernant la tendance à un accroissement des @ formations, l'administration admet que ce n'est pas « la panacée » tout en soulignant que la qualité d'une formation ne se restreint pas à une dualité présentiel/distanciel. Mais Christophe Landour admet qu'on apprend mieux en groupe !

Pour la CGT Finances Publiques, cette revue des missions d'un côté et des compétences des agents de l'autre, associé à l'affectation des personnels au choix du directeur est à l'opposé des mobilités géographique et fonctionnelles au libre choix des agents revendiquée par notre syndicat mais aussi par les personnels de la DGFIP.