



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

Direction régionale des Finances publiques
de Provence-Alpes-Côte d'Azur
et du département des Bouches-du-Rhône

CTL du 3 septembre 2020
Point n° 8 de l'ordre du jour
**Présentation du bilan 2019 et du plan de
formation 2020**

Table des matières

PREMIÈRE PARTIE : LE BILAN 2019 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	2
I. Les moyens.....	2
A. Les moyens humains.....	2
1) Le service de la Formation et du Recrutement.....	2
2) L'équipe départementale de formateurs.....	2
B. Les moyens matériels.....	2
1) Les salles.....	2
2) Les outils informatiques utilisés par le service.....	3
3) Les productions.....	3
II. Les données générales 2019 de la formation et du recrutement.....	4
A. Formations organisées par la DRFIP 13 (dont les e-formations).....	4
B. Formations reçues par les agents affectés dans la direction lors du stage.....	5
C. Répartition du nombre de jours de formation par grade.....	6
D. Répartition des stages par famille de formation.....	6
E. Préparation aux concours.....	6
F. Organisation des épreuves écrites et orales des concours.....	6
G. Recrutements hors concours.....	7
H. E-Formation.....	7
III. L'analyse détaillée de la formation et du recrutement.....	7
A. L'activité formation continue.....	7
1) L'équipe locale de formateurs.....	7
2) Répartition par pôle et domaine :.....	8
3) La qualité des formations constitue un objectif prioritaire.....	9
4) Les mesures de lutte contre l'absentéisme continuent à produire leurs effets.....	9
5) La dématérialisation de la documentation pédagogique.....	10
6) L'état de réalisation du programme de formation continue (hors e-formation).....	10
7) Les exclus de la formation.....	10
8) La DRFIP PACA 13, acteur important de la mutualisation régionale interministérielle.....	10
9) La DRFIP PACA 13 au service des autres DDFIP ou Directions spécialisées.....	11
B. Les préparations aux concours et examens professionnels.....	11
1) Les préparations aux concours internes et examens professionnels.....	11
2) Résultats d'admissibilité.....	14
3) Résultats d'admission.....	14
C. L'organisation des concours et des examens professionnels.....	14
1) Les épreuves écrites.....	14
2) Les épreuves orales.....	15
D. Le recrutement hors concours.....	16

1) Les volontaires du service civique.....	16
2) Les apprentis.....	17
3) Les demandes de stage.....	17
E. L'activité liée à la formation Initiale.....	18
1) Les formations théoriques dispensées en établissement de l'ENFIP.....	18
2) L'ouverture obligatoire des passeports de formation – Nouveauté 2019.....	18
F. La E-formation.....	19
DEUXIÈME PARTIE : PLAN LOCAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2020.....	20

PREMIÈRE PARTIE : LE BILAN 2019 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I. Les moyens

A. Les moyens humains

1) Le service de la Formation et du Recrutement

Le 5 novembre 2019 les Divisions des Ressources Humaines et de la Formation et du Recrutement ont fusionné.

Ainsi au 31 décembre 2019, la nouvelle Division des Ressources Humaines, de la Formation Professionnelle et du Recrutement se compose de :

	A+	A	B	C
DIV RH – FORPRO	2	6	15	3

Au cours de l'année 2019 le service de la formation et du recrutement a connu un effectif partiellement renouvelé en septembre : 1A+, 1A et 1B.

A l'écoute des besoins des services et des agents qui les composent, le service de la Formation et du Recrutement a obtenu des résultats très satisfaisants, confirmés par les évaluations portées par les utilisateurs du Centre de Formation, au travers de l'application DIESE (91,65 % taux de satisfaction au 31/12/2019 et 91,61 en 2018 %)

2) L'équipe départementale de formateurs

En 2019, l'équipe locale de formation a mobilisé 220 collègues formateurs (221 en 2018, 242 en 2017) dont 67 (69 en 2018 et 56 en 2017) sont intervenus au titre de vacations pour le Centre Interrégional de Formation de Marseille (CIF) et 12 (12 en 2018 et 15 en 2017) pour des stages nationaux en établissements de l'École Nationale des Finances Publiques (ENFIP).

Ainsi, 220 formateurs ont assuré 1 253 jours d'animation en 2019 (contre respectivement 221 et 1 382 en 2018).

B. Les moyens matériels

1) Les salles

Sur le département, les salles disponibles sont :

- **Marseille** : le centre de formation installé depuis le 1^{er} septembre 2011 dans les locaux du 27 rue Liandier compte 3 salles généralistes et 6 salles informatiques. Toutes ces salles sont partagées avec le CIF. Les salles informatiques sont équipées d'au moins 10 postes informatique (PC), soit a minima un PC pour 2 stagiaires. Le renouvellement de la totalité des micro-ordinateurs des salles de formation par du matériel neuf sous Windows 7 date de 2017. Toutes les salles informatiques marseillaises sont désormais dotées de nouveaux écrans 22 pouces, pour un meilleur confort des stagiaires.
- **Aix** : 1 salle généraliste sur le site de l'Atrium et 1 salle informatique au Centre des Finances Publiques d'Aix Estienne d'Orves. Il est rappelé que, sur ces deux sites, les matériels informatiques ont été renouvelés fin 2016.
- **Salon** : au centre des Finances Publiques (Wertheim), une salle de réunion équipée de 8 PC stagiaires et d'un PC formateur, remplacés en 2016.
- **Arles** : à la Recette des Finances, une salle de réunion.

- **Martigues** : l'évolution du site nous permet d'envisager de créer en 2020 une salle de réunion et de formation généraliste, plus grande et avec du matériel fixe : ordinateur pour l'animateur et rétro-projecteur

- **Salles dédiées e-formation**

Afin d'accompagner le développement de la e-formation, la DRFIP 13 a mis en place un dispositif volontariste permettant aux agents de disposer de postes de travail consacrés à la e-formation dans des zones dédiées sur 5 sites (Sadi Carnot, Aix Atrium, Aix Estienne d'Orves, CFP Salon et RF Arles). L'installation et la mise à disposition de l'ensemble des matériels informatiques sont effectives depuis 2016. Leur niveau d'utilisation n'est toutefois pas quantifiable (absence de dispositif de réservation afin d'offrir plus de souplesse à la mise en œuvre de cette offre de service) et leur existence peut-être méconnue par les nouveaux agents.

Ce dispositif a été réduit à 4 sites, la zone de Borde n'est plus opérationnelle depuis les travaux réalisés sur le site.

Eu égard aux conditions optimales qu'offre ce dispositif aux agents qui ne disposent pas de bureau individuel, une action de communication à destination des agents concernés doit être renforcée.

2) Les outils informatiques utilisés par le service

- ➔ **FLORE** : Outil unique de gestion des actions de formation, FLORE est une application alimentée par les données agents contenues dans SIRHIUS. Elle constitue le référentiel de l'offre de formation (hors scolarités formation initiale).
- ➔ **GASEL 2** : Outil de gestion automatisé des besoins de formation exprimés par les agents.
- ➔ **DIESE** : Outil d'évaluation de la qualité des formations.
- ➔ **DOC-ENFIP** : Base documentaire qui permet, via l'outil K2D, d'habiliter les animateurs et les stagiaires à la documentation des formations.
- ➔ **LORCA** : Logiciel d'Organisation du Recrutement par Concours Administratif, permet de suivre toutes les phases d'organisation d'un concours, de l'inscription jusqu'à la publication des résultats.
- ➔ **ONTOMANTICS** : La plate-forme ONTOMANTICS est un outil complet de gestion des préparations aux concours et examens professionnels de la DGFIP.
- ➔ **E-DOCEO** : Plate-forme des préparations aux concours par correspondance et des formations à distance.
- ➔ **MESANGES** : Outil partagé de gestion des salles (uniquement pour Marseille).
- ➔ **OPUS** : Outil de Programmation Unique des Stages qui contient l'ensemble des programmes de formation, quel que soit leur niveau d'organisation.
- ➔ **OCAPI** : Outil de suivi des parcours de formation proposés aux agents.
- ➔ **VIVALDI** : Outil dématérialisé pour la procédure de recrutement des membres de jurys des concours et examens professionnels.
- ➔ **SELF** : Plate-forme de diffusion des supports en ligne de formation initiale mise à disposition de l'ensemble des agents sur Ulysse depuis le début de l'année 2015. Ouvert à l'ensemble de la communauté professionnelle de la DGFIP, SELF permet actuellement d'accéder aux supports de formation initiale des dernières scolarités des agents administratifs, contrôleurs et inspecteurs stagiaires des finances publiques. Il offre à chaque agent la possibilité de conforter ses connaissances professionnelles ou bien de découvrir une matière qui ne constituerait pas le cœur de son métier.

3) Les productions

Pour accompagner le déploiement de l'application OCAPI, le service de la formation professionnelle et du recrutement a précisé, dans sa note départementale du 15 janvier 2020, la déclinaison locale du dispositif de formation destiné à accompagner les agents qui changent de métier lors des mouvements de mutation nationaux, locaux ou suite à des opérations de restructuration et précise les modalités d'échanges entre le service de la formation et les chefs de service à cette occasion.

II. Les données générales 2019 de la formation et du recrutement

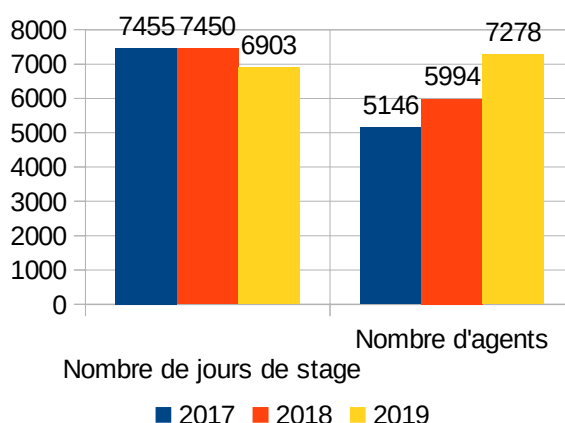
L'ensemble des données sont issues de l'application FLORE (Période du 01/01/2019 au 31/12/2019 – état de la base FLORE au 15/01/2020 à 19 H.

D'une manière générale, la situation administrative de l'agent émane des fichiers du personnel sans être "historisée" dans FLORE.

Aussi elle reflète donc la dernière situation connue au moment de l'extraction des données de FLORE, notamment pour les informations relatives à la direction d'affectation, des dates des différents types d'affectation, des positions, grades et catégories.

En revanche, en ce qui concerne les sessions, la date d'affectation du stagiaire au moment de la session est enregistrée dans FLORE.

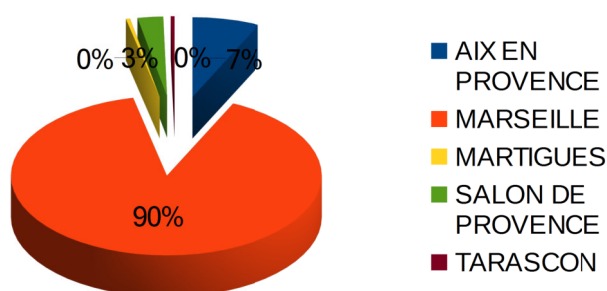
A. Formations organisées par la DRFIP 13 (dont les e-formations)



Après une stabilisation constatée en 2018, le volume des formations 2019, tous types confondus (formation initiale, formation continue, préparation aux concours), est en diminution de près de 7,3 %.

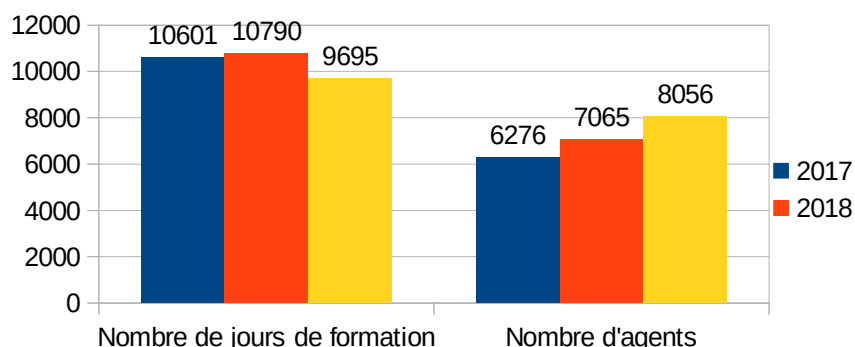
A contrario, le nombre d'agents bénéficiaires continue sa progression pour s'établir à 7 278 contre 5 994 en 2018 soit une progression de plus de 21 %

Ces deux situations traduisent des formations organisées sur des durées plus courtes mais qui visent un plus grand nombre d'agents.



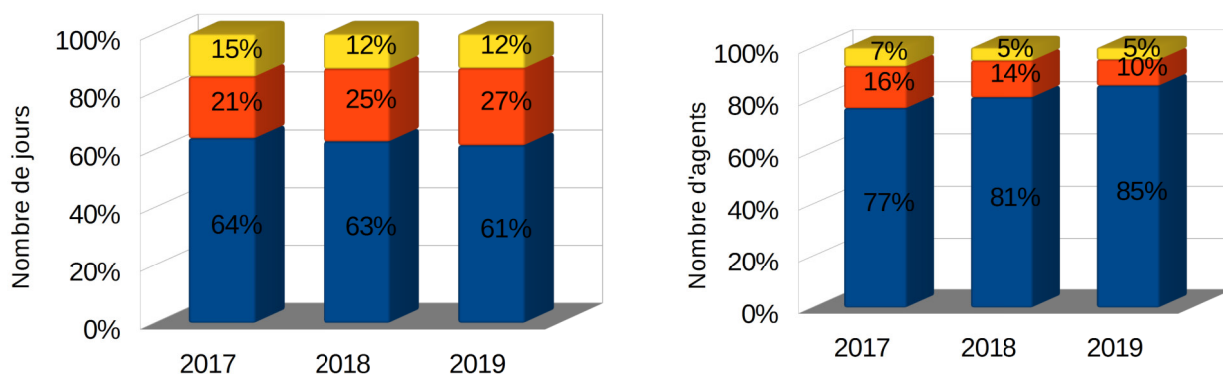
Même si le souci d'organisation des formations (hors e-formations) au plus près des agents demeure une préoccupation constante, afin de limiter les déplacements d'agents ainsi que les coûts qui en résultent, et bien que les moyens matériels disponibles permettent de proposer des formations sur Aix, Arles, Martigues et Salon, a conduit à l'organisation de 90 % des stages au centre de formation de Marseille.

B. Formations reçues par les agents affectés dans la direction lors du stage



La tendance observée pour les formations suivies par les agents de la direction suit celle des stages organisés par la direction : à savoir une baisse de 11 % du nombre de jours de formation et une hausse de près de 14 % du nombre d'agents inscrits.

■ Par d'autres directions ■ Par le CIF ■ Par la direction



Le poids respectif des différentes structures organisatrices (local, CIF et national) reste stable même si on relève entre 2018 et 2019 un transfert de la direction vers le CIF de près de 2 % du nombre de jours de formation.

À l'instar des analyses précédentes, on constate un transfert inverse, du CIF vers la direction, sur la même période, du nombre d'agents inscrits pour près de 4 %

La répartition du nombre d'agents par niveau d'organisation confirme la prédominance de l'activité de la DRFIP PACA 13 qui accueille 85 % des inscriptions aux stages de ces agents et totalise près de 61 % du nombre de jours de stage.

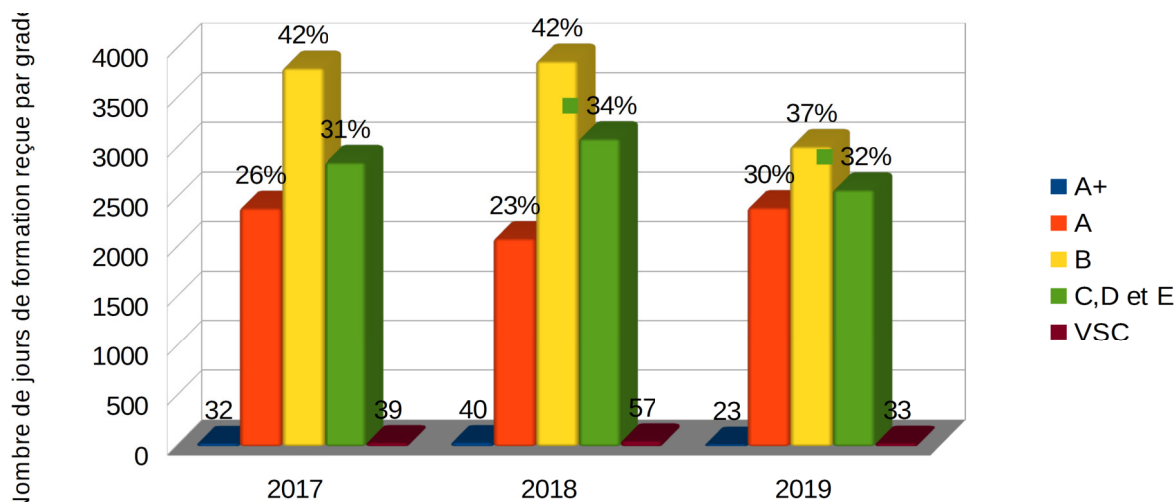
Aussi grâce à la présence sur place du CIF de Marseille, l'offre locale est complétée par l'offre régionale (d'initiative ou réglementaire) et permet à près de 95 % des agents de la direction d'être formés en local.

Les autres formations, seulement 5 %, sont constituées des stages nationaux ou des stages à l'initiative d'autres CIF, ou bien encore des stages interministériels.

Le service local de formation constitue le point d'entrée unique pour toutes les inscriptions à une formation, quelle que soit la direction qui l'organise. C'est ainsi que pour toutes les formations dispensées, le service de la formation professionnelle et du recrutement assure l'information des agents et des chefs de services, les appels à candidature, les inscriptions dans FLORE, l'interface avec les Directions organisatrices, l'envoi des convocations aux stagiaires sous couvert de leur chef de service.

C. Répartition du nombre de jours de formation par grade

À l'instar des années précédentes, les agents des catégories B et C restent les principaux bénéficiaires des formations dispensées en 2019 en dépit de la baisse constatée de 6 % (70 % contre 76 % en 2018). Ce tassement se fait au bénéfice de la catégorie A qui représente cette année 30 % contre 23 %.



D. Répartition des stages par famille de formation

Comme chaque année, la formation professionnelle continue reste le cœur de la mission du service local de formation. Avec 8 079 jours/agents (9 177 en 2018), elle représente 83 % (85 % en 2018) du volume des stages.

10 % des stages et formations relèvent de la formation initiale et 7 % des préparations aux concours.

Famille	Nombre de jours/agents 2019	En % de 2019	Nombre de jours/agents 2018	En % de 2018
Formation continue	8 079	83%	9 177	85%
Formation initiale	1007	10%	1020	9%
Préparations aux concours	609	7%	592	6%
Total	9 695	100%	10 789	100%

E. Préparation aux concours

En 2019 (préparations millésimées 2020), toutes catégories confondues **231 agents** de la DRFIP PACA 13 se sont inscrits aux préparations concours (237 en 2018) et parmi eux **117** (121 en 2017) ont choisi de suivre les stages présentiels.

À l'instar de l'année 2018, l'année 2019 s'est caractérisée par une légère baisse du nombre de jours/agents (5 %).

Au final, ce sont 87 agents ont réussi les épreuves d'admissibilité contre 78 en 2018 et 47 agents qui ont été admis, soit plus de 54 % des admissibles contre 43 % en 2018.

F. Organisation des épreuves écrites et orales des concours

En 2019, 8 concours avec épreuves écrites ont été organisés sur 13 jours d'épreuves et plusieurs agents de la DRFIP 13 ont participé à la surveillance des épreuves écrites du concours commun C, organisez par les Douanes.

Enfin l'organisation des **oraux de concours commun C** relève de la DGFIP et mobilise l'ensemble de l'équipe et des moyens matériels du centre de formation durant une semaine au mois de janvier et a accueilli 505 candidats admissibles auditionnés par 9 jurys.

G. Recrutements hors concours

La DRFIP 13 a accueilli en 2019 :

- ➔ 6 volontaires de service civique (VSC) répartis dans les SIP suivants : Aix-Nord, Martigues, Saint Barnabé, Sadi-Carnot et le site de Bordes. Il convient de souligner un manque d'engouement de la part des publics cibles, lié en partie au montant de la rémunération peu attractive et à la reprise du marché de l'emploi sur cette période. D'où un nombre peu élevé de postulants, notamment lors de la vague principale d'entretien (6 VSC retenus sur 8 candidats auditionnés et 16 candidatures reçues)
- ➔ 3 apprentis (Div Part et Pro, MDRA et MRPIE) : Les enseignements tirés de ces campagnes de recrutement montrent que la réussite de l'apprentissage et du recrutement reposent sur la forte implication du service accueillant dans l'élaboration du projet professionnel de l'apprenti.
- ➔ 73 stagiaires ont été accueillis au sein des services de la DRFIP contre 64 en 2018, soit une hausse de 14 % ce qui représente un total de 1 334 jours de stage.

H. E-Formation

En 2019, 276 sessions d'E-formation ont été réalisées pour 5100 inscrits (+ 20 % par rapport à 2018 et + 26 % par rapport à 2017) . Cette hausse est en partie liée aux offres de sensibilisation à la santé et l'accueil sur RD.

La part des agents inscrits ayant terminé leur formation est passée de 37 % en 2018 à 43,18 % soit une évolution positive de 13 % et permet ainsi de retrouver un niveau de réalisation qui tend vers celui de 2017.

Si 43 % des inscrits, contre 48 % en 2018, n'ont pas terminé leurs formations. Ce taux évolue lentement mais favorablement notamment grâce au contenu des formations et des outils numériques qui ne cessent de s'améliorer pour capter l'intérêt des stagiaires.

III. L'analyse détaillée de la formation et du recrutement

A. L'activité formation continue

1) L'équipe locale de formateurs

En 2019, l'équipe locale de formation a mobilisé 220 collègues formateurs (221 en 2018, 242 en 2017) dont 67 (69 en 2018 et 56 en 2017) sont intervenus au titre de vacations pour le Centre Interrégional de Formation de Marseille (CIF) et 12 (12 en 2018 et 15 en 2017) pour des stages nationaux en établissements de l'École Nationale des Finances Publiques (ENFIP).

Comparé à 2018, le nombre global de formateurs sollicités en 2019 est resté stable. En revanche, le nombre de jours de formation assurés par l'ensemble des formateurs est en baisse de 10 points (1 253 jours contre 1382 en 2018).

catégorie	2019				2018			
	Nombre de formateurs	% nombre de formateurs	Nombre de jours de formation	% nombre de jours de formation	Nombre de formateurs	% nombre de formateurs	Nombre de jours de formation	% nombre de jours de formation
A	129	58,6%	634	50,6%	111	50,2%	664	48,2%
B	77	35,0%	555	44,3%	93	42,1%	601	43,6%
C	14	6,4%	64	5,1%	17	7,7%	117	8,5%
Total	220	100%	1253	100%	221	100%	1382	100%

Ainsi, 220 formateurs ont assuré 1 253 jours d'animation en 2019 (contre respectivement 221 et 1 382 en 2018).

Cette année, le poids respectif de chacune des catégories de formateurs a évolué sensiblement au bénéfice de la catégorie A tant en nombre de formateurs qu'en nombre de jours de formation.

Près de 60 % des formateurs relèvent de la catégorie A (contre 50 % en 2018 et 52 % en 2017) et ont assuré 50 % des jours de formations, en cohérence avec la doctrine d'emploi du cadre A pour qui l'aptitude à la pédagogie et à la transmission des savoirs constitue l'une des compétences de base.

À l'inverse les formateurs de catégorie B sont en baisse pour ne représenter que 35 % des animateurs contre 42 % en 2018, mais assurent un niveau semblable de journées de formation.

Les cadres C n'ont assuré que 5 % des jours de formations (contre 7,7 % en 2018), et représentent un peu plus de 6 % des animateurs.

La durée moyenne d'animation cette année a baissé pour retrouver le niveau de 2017. Elle s'établit à 5,7 jours en 2019.

	2019	2018	2017
médiane	4	4,5	4
moyenne	5,7	6.3	5.7

Le volume d'animation dans l'année n'a pas dépassé 5 jours pour 60 % des formateurs (51,2 % en 2018).

21 % des formateurs ont assuré des formations pour une durée totale comprise entre 5 et 10 jours (29 % en 2018) et 18,6 % pour une durée de 10 jours et plus, soit le niveau de 2017 (19,5 % en 2018).

2) Répartition par pôle et domaine :

	Domaine	Nb jours en 2019	Nb jours en 2018	Part dans la FC 2019	Part dans la FC 2018	Part globale dans la FC 2019	Part globale dans la FC 2018
Gestion fiscale	Gestion fiscale des professionnels	1161	1966	14,4%	21,4%	64,3%	70,4%
	Gestion fiscale des particuliers	2047	3166	25,3%	34,5%		
	Contrôle sur pièces	679	490	8,4%	5,3%		
	Contrôle fiscal externe	246	176	3,0%	1,9%		
	Recherche et programmation	32	31	0,4%	0,3%		
	Enregistrement	45	119	0,6%	1,3%		
	Cadastre	289	174	3,6%	1,9%		
	Publicité foncière	241	217	3,0%	2,4%		
Relation à distance à l'utilisateur	455	118	5,6%	1,3%			
Gestion publique	Secteur public local	842	924	10,4%	10,1%	15,1%	14,3%
	Fonction comptable de l'Etat	293	301	3,6%	3,3%		
	Domaine	38	36	0,5%	0,4%		
	Retraites de l'Etat	47	49	0,6%	0,5%		
Transverse	Budget- logistique- immobilier	61	40	0,8%	0,4%	20,4%	15,2%
	Ressources humaines	116	538	1,4%	5,9%		
	Formations générales	579	583	7,2%	6,4%		
	Hygiène et sécurité	779	160	9,6%	1,7%		
	Management	22	4	0,3%	0,0%		
	promotion A , B, pacte	93	69	1,2%	0,7%		
Divers	Divers	14	18	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Total		8 079	9 177	100%	100%	100%	100%

À la lecture et l'analyse de ce tableau, on constate qu'en 2019 :

- Les missions fiscales génèrent une part toujours prépondérante mais en retrait par rapport à 2018 avec plus des 64,3 % du volume total des formations contre 70,4 %, marquée notamment par :
 - ➔ Comme en 2017 et 2018, la **mise en œuvre des formations au prélèvement à la source (PAS)** à destination des SIP et des SIE explique en partie cette augmentation. Le stage « Recouvrement sur les successions » confirme le succès qu'il a rencontré lors de sa création en 2018.
 - ➔ La formation sur les demandes de régularisation d'avoirs à l'étranger à destination des agents PCRCP est également l'une des plus plébiscitées
- Les formations liées aux métiers de la gestion publique sont en très légère hausse avec plus de 15 % du total contre 14,3 % en 2018 :
 - ➔ la formation **Prise de fonction HELIOS** est celle qui a été la plus suivie,
 - ➔ suivie de la formation sur l'Exécution financière des marchés publics.
- Les formations transverses généralistes sont celles qui ont le plus augmenté en 2019 : leur pourcentage a augmenté de 5 points par rapport à 2018 ce qui est en partie lié au dispositif de e-formation relatif à la Sensibilisation Santé et Sécurité au travail.
- Enfin, il est à noter que l'effort de formation initié en 2016 à l'attention des agents de **l'équipe départementale de renfort pour favoriser une plus grande polyvalence** au profit de toutes les missions exercées par le réseau départemental a été activement poursuivi en 2019. En effet les données communiquées à la division stratégie pour l'élaboration du dialogue de gestion départemental a montré que l'EDR représente 2,08 % des formations reçues et 5,6 % des jours animés.

Pour mémoire, l'effectif de l'EDR représente 2,06 % de l'effectif de total de la DRFIP au 31/12 (51 agents sur 2 402)

3) La qualité des formations constitue un objectif prioritaire

Comme chaque année, la qualité de la formation dispensée aux agents reste un objectif prioritaire et permanent pour les équipes et les formateurs.

En 2019, les évaluations des formations continues réalisées à chaud font apparaître un **taux de satisfaction** très élevé de **91,65 %**, dans la moyenne des taux constatés lors des 3 derniers exercices.

La qualité et le renouvellement des formateurs est un des points forts de la formation continue dispensée localement.

Longtemps critiquée, celle des installations informatiques est aujourd'hui appréciée. Le remplacement par du matériel neuf sous Windows 7, des micro-ordinateurs de toutes les salles de la rue Liandier, d'Aix et de Salon s'est achevé en 2018.

4) Les mesures de lutte contre l'absentéisme continuent à produire leurs effets

	Nb de stagiaires présents	Nb de stagiaires absents non excusés	%
Formation continue	3060	238	7 %

Pour lutter contre l'absentéisme aux sessions de formation, les appels à candidatures pour certains stages (faible volume de stagiaires) sont assortis d'une demande de confirmation de présence. Cette mesure a permis de diminuer l'absentéisme de manière significative dès 2013.

L'absentéisme de 2019 a progressé d'un point mais reste toutefois dans la tendance globale à la baisse observée depuis quelques les années précédentes (8,1 en 2017 et 9,3 % en 2016).

Propositions :

- Pour les agents pour lesquels un besoin de stage a été identifié en amont de la création du stage (date, lieu, etc), ces derniers seront dorénavant destinataires (en copie) de l'appel à candidature adressée à leur chef de service pour qu'il puisse prendre connaissance des conditions matérielles du déroulement du stage (lieu, date, etc) qu'il ne connaissait pas lors de leur candidature initiale. Cette mesure doit permettre de **diminuer le nombre de désistement au moment de l'envoi de la convocation**.
- En fin de mois, lors de l'établissement de la rémunération, **la liste des stagiaires absents non excusés sera adressée aux Divisions RH et de la formation** des départements ayant demandés des droits d'accès aux stages proposés.

5) La dématérialisation de la documentation pédagogique

Le dispositif expérimenté en 2012 de dématérialisation d'une large partie de la documentation pédagogique que l'ENFIP a décidé de généraliser à compter de 2014, est aujourd'hui entré dans les habitudes, même s'il continue à recevoir quelques critiques d'une partie de plus en plus réduite des agents formés souhaitant le maintien de la documentation papier. Le téléchargement de la documentation a posteriori est jugé satisfaisant.

6) L'état de réalisation du programme de formation continue (hors e-formation)

	Nb de formations prévues au programme de formation initial	Nb de formations prévues mais annulées (stagiaires, doc, décision DRFIP, e-formation)	Nb de formations rajoutées (demande locale, complément ENFIP)	Total
2019	145	22	13	136

Au total, compte tenu des stages annulés et ceux rajoutés en cours d'année pour tenir compte des nouveaux stages ou des besoins locaux, 136 formations ont été organisées en 2019 ce qui représente 175 sessions de formation.

7) Les exclus de la formation

Il s'agit des agents n'ayant suivi aucune action de formation continue au cours des années 2017 à 2019 (3 ans). Les agents visés doivent être en fonction au 1^{er} janvier 2017 et présents durant toute la période, à l'exception des agents mis à disposition ou détachés auprès d'autres administrations, en disponibilité, en congé de longue maladie, de longue durée, de maternité ou parental, des agents Berkani et des agents de l'état-major.

Au titre de 2019, aucun agent ne peut être considéré comme étant exclu de la formation du fait notamment de l'offre de e-formations proposés même si certains de ces agents n'ont pas déroulé celles-ci.

8) La DRFIP PACA 13, acteur important de la mutualisation régionale interministérielle

Depuis 2010, la DRFIP PACA 13 a intégré les instances régionales de formation pilotées par la plate-forme RH du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR). Dans ce cadre, elle participe au comité de pilotage régional de la formation interministérielle et aux groupes de travail associés.

La participation à ces instances permet également d'échanger en interministériel sur les thématiques de formation.

La DRFIP contribue largement à l'Offre Régionale et Anticipée de Stages (ORAS) qui consiste à ouvrir à l'interministériel certains de ses stages et, en contrepartie, à inscrire des agents de la DRFIP à des formations organisées par d'autres directions/ministères.

Pour 2019, le bilan en est le suivant :

	Nombre de bénéficiaires 2018	Nombre de jours de formation 2018	Nombre de bénéficiaires 2018	Nombre de jours de formation 2018
Formations organisées par la DRFIP 13 suivies par des agents d'autres ministères	115	115	130	115

Trois formations représentant 6 sessions ont été proposées à l'interministériel :

- deux sessions pour les formations LOLF et AE/CP maintenant regroupées sur un même stage d'une journée ;
- deux sessions pour Analyse financière
- deux sessions pour Organisation de la dépense dans Chorus.

En échange, cette collaboration a permis à 1 cadre de la DRFIP de bénéficier, gratuitement et localement, d'une formation non proposée dans les plans de formation de la DRFIP pour un total de 1 jour agent.

9) La DRFIP PACA 13 au service des autres DDFIP ou Directions spécialisées

La DRFIP PACA 13 a été en mesure d'accueillir dans ses formations 375 stagiaires (contre 291 en 2018 et 241 en 2017), venant de 19 autres DDFIP ou Directions spécialisées (17 en 2018 et 23 en 2017) pour un total de 709 jours/agents (571 en 2018, 523 en 2017 et 385 en 2016).

Stagiaires d'autres départements accueillis en 2019 au sein des formations de la DRFIP PACA 13						
Départements	Codes Départements	NB Stages	NB Droits demandés	NB Droits accordés	NB Droits réalisés	NB Jours Agents
DDFIP Alpes-de-Haute-Provence	040	54	102	89	70	176,5
DDFIP Hautes-Alpes	050	37	69	50	42	98
DDFIP Alpes-Maritimes	060	7	8	8	7	13
DDFIP Ardèche	070	1	1	1	1	1
DDFIP Aveyron	120	1	1	1	1	1
DDFIP Doubs	260	1	2	2	2	6
DDFIP Gard	300	4	4	4	4	13
DDFIP Hérault	340	3	3	3	1	3
DDFIP Isère	380	3	4	4	3	4
DDFIP Pyrénées-Orientales	660	1	1	1	1	1
DRFIP Bas-Rhin	670	1	2	2	2	4
DRFIP Paris	750	2	2	2	1	1
DDFIP Var	830	27	50	44	38	83
DDFIP Vaucluse	840	55	87	79	71	140
DDFIP Seine-Saint-Denis	930	1	1	1	1	4
DRFIP Guyane	973	1	1	1	1	2
DRFIP Corse-du-Sud	2A0	31	45	40	31	73
DDFIP Haute-Corse	280	14	22	20	17	43,5
RTM		1	3	3	3	6
INSERM		1	1	1	1	2
DIRCOFI Sud-Est	R13	7	19	19	13	34
TOTAL			428	375	311	709

B. Les préparations aux concours et examens professionnels

1) Les préparations aux concours internes et examens professionnels

1.1 Bilan 2019

En 2019 (préparations millésimées 2020), toutes catégories confondues 231 agents de la DRFIP PACA se sont inscrits aux préparations concours (237 en 2018) et parmi eux 117 (121 en 2017) ont choisi de suivre les stages présentiels.

Au total cela représente un volume de 609 jours/agents, incluant les stages présentiels, les galops d'essai, la rédaction des devoirs dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) et les oraux blancs.

À l'instar de l'année 2018, l'année 2019 s'est caractérisée par une légère baisse du nombre de jours/agents (5 %).

	Nombre inscrits aux préparations écrites	Stages présentiels			Oraux blancs
		Nombre d'inscrits	Préparants assidus	Nombre jours agents	Nombre de participants
Inspecteur Principal	16	7	3	39	2
Concours interne Inspecteur	18	10	5	48	13
Examen professionnel Inspecteur	78	31	21	89,5	0
Contrôleur principal	34	16	15	42,5	/
Contrôleur interne normal	42	26	12	64	22
Contrôleur interne spécial	42	26	21	84	28
CCC	1	1	1	1	1
Sélection IDIV	/	/	/	/	11
TOTAL	231	117	78	368	77

Cette légère baisse découle naturellement des conditions d'inscription et notamment de la règle selon laquelle il n'est pas possible de suivre plus de deux fois les stages présentiels.

On assiste en 2019 comme l'an dernier à un renouvellement des inscrits aux préparations concours et l'on constate la très bonne assiduité de nos agents primo-préparants. Ainsi pour la préparation IPFIP, 3 de nos primo-préparants sont encore présents au dernier stage présentiel, 6 sur 8 pour la préparation d'IFIP malgré les conditions d'assiduité imposées par ces deux préparations (assiduité sur les devoirs, les galops d'essai et les stages présentiels). Il en va de même pour les préparations de catégorie B (assiduité moins contraignante), pour la préparation CPFIP 15 préparants sur 16 étaient encore présents au SP2.

En 2019, les principes encadrant les préparations des concours restent inchangés (inscription illimitée à la préparation par correspondance avec envoi de devoirs à la correction, inscription aux stages présentiels limités à deux fois, suppression de l'autorisation d'absence du galop d'essai pour les non-inscrits aux stages).

Par contre, l'application du compte personnel de formation (notes RH-2C du 01/06/2018 et note d'application locale du 20/11/2018) aux préparations concours a amené quelques évolutions notables :

- ➔ **Des décharges de droit** sont octroyées aux préparants pour leur permettre de suivre les actions organisées dans le cadre de la préparation en remplacement des AA. À hauteur de 5 jours par an pour les agents inscrits au cycle présentiel des différentes préparations. Si l'action dépasse les 5 jours, le préparant a droit à des **AA** s'il est prio-préparant, et dans le cas contraire il devra mobiliser son CPF pour suivre la fin de la préparation ;
- ➔ Mobilisation du CPF pour **la rédaction de devoirs ou de galop d'essai** en salle dans les conditions fixées par les directions locales ;
- ➔ **CPF – temps de préparation personnelle**, possibilité pour les agents inscrits à une préparation ou à un concours de mobiliser 5 jours par année civile de CPF pour se préparer au mieux. Cette possibilité est soumise à une condition particulière, ne pas disposer de jours sur son CET, et à une condition plus générale applicable à l'ensemble des actions pour lesquelles le CPF est mobilisé, avoir un crédit d'heures suffisant sur son compte.

1.2 Soutien des candidats tout au long de la préparation

- ➔ En vue des épreuves écrites :

Rédaction de devoirs/galops d'essai dans le cadre du CPF

Depuis plusieurs années, la DRFIP met à disposition des salles de cours au centre de formation et à Aix pour que les préparants puissent venir rédiger leurs devoirs contenus dans les fascicules de préparations écrites.

Il s'agit d'un avantage supplémentaire offert à nos agents, car ce dispositif n'est pas proposé par tous les départements et permet à ces derniers de se mettre en condition concours en mobilisant leur CPF.

Pour rappel, ce dispositif est ouvert aux préparations qui ne contiennent pas de contrôle d'assiduité sur les devoirs par souci d'équité entre les préparants des différentes Directions sont donc exclues les préparations d'IPFIP et d'IFIP.

En 2019, avec la mise en place du CPF cette possibilité a été ouverte aux préparants IPFIP et IFIP non inscrits aux stages présentiels. Mais ce dispositif n'a pas connu un grand succès, en effet seuls 2 préparants IFIP sont venus rédiger leur galop d'essai en salle dans ce cadre.

Ainsi qu'ils soient inscrits aux stages ou non tous les préparants se voient proposer cette opportunité :

- pour les préparants inscrits aux stages présentiels : possibilité de venir rédiger en salle deux devoirs des fascicules
- pour les préparants non inscrits en stages présentiels : possibilité de venir rédiger un devoir et le galop d'essai.

En 2019, le nombre de participants aux différentes sessions proposées est en baisse de 29 % par rapport à 2018. 71 agents de notre Direction ont rédigé leurs devoirs dans ce cadre consommant à ce titre 213 heures de CPF.

Détail de consommation des heures de CPF par préparation :

Rédaction devoirs et galop essai (CPF)			
Préparations	Nombre de participants	Nombre de jours agents	Nombre heures consommées
IFIP	2	2	12
EPA	34	16	96
CPFIP	8	4	24
CFIP	16	13	48
CIS	11	7	33
TOTAL	71	42	213

e-formation

En 2019, les modules proposés par l'ENFIP (présentation des différentes préparations, culture administrative, méthodologie et corrigé commenté de galop d'essai) ont été très bien suivis par les agents inscrits aux stages présentiels, 155 préparants en ont bénéficiés (contre 122 en 2018) représentant 46,6 jours/agents.

➔ En vue des épreuves orales :

Les candidats déclarés admissibles à l'issue des épreuves écrites bénéficient d'un accompagnement personnalisé qui s'articule autour de deux actions de soutien :

- Des journées de préparations à l'épreuve orale : elles sont prévues dans le calendrier de chaque préparation et encadrées par l'ENFIP. Elles sont animées par les moniteurs qui ont suivi les préparants tout au long de l'année lors des stages présentiels. En 2019, 81 agents admissibles ont bénéficié de ces stages.
- Des oraux blancs : 77 agents ont bénéficié en 2019 d'oraux blancs organisés par la division de la formation professionnelle et du recrutement qui se charge de recruter les binômes de jury fictifs en y portant une attention toute particulière.

Ce dispositif est lourd en termes d'organisation pour la division mais les candidats sont toujours très satisfaits des conseils et aides qui peuvent être donnés par nos membres de jury fictif.

1.3 Analyse qualitative : Résultats des concours internes et examens professionnels

Contrairement à 2018, l'année 2019 se caractérise par une baisse du nombre de postes offerts (- 5,7 %) sur le périmètre des concours CIS, EPA, IFIP, CIN, IP.

À l'exception du concours d'inspecteur interne, tous ces concours voient le nombre de postes offerts diminuer.

2019	Nombre inscrits		Nombre postes offerts	Nombre admissibles 13	Nombre admis sur LP	Nombre admis sur LC
	National	Bouches-du-Rhône				
Inspecteur principal	Concours organisé au national		88	3	2	
Inspecteur	2388	120	239	13	4	2
Examen professionnel inspecteur	3033	227	144	14	6	
Contrôleur principal	2913	186	258	-	11	
Contrôleur de 1ère classe	4213	315	387	-	10	
Contrôleur interne normal	2984	185	481	26	17	2
Contrôleur interne spécial	2238	169	320	31	18	
TOTAL	17769	1202	1917	87	68	

2) Résultats d'admissibilité

Sur le même périmètre de concours, malgré la baisse du nombre de postes le nombre de candidats déclarés admissibles à l'issue des épreuves écrites pour le département augmente. 87 agents ont réussi les épreuves d'admissibilité contre 78 en 2018,

Parmi ces candidats admissibles, 64 ont déjà été inscrits à la préparation par correspondance et 58 avaient déjà suivi les stages présentiels de la préparation concernée. Parmi les résultats les plus parlants, pour l'examen professionnel d'inspecteur 12 admissibles sur 14 ont déjà suivi le stage présentiel, celui de contrôleur interne spécial 23 sur 31.

3) Résultats d'admission

Parmi nos 47 admis (qui représente plus de 54 % des admissibles contre 43 % en 2018), plus de 65 % des lauréats ont déjà suivi les stages présentiels d'une préparation (EPA : 5 lauréats sur 6 ont déjà suivi les stages présentiels de la préparation).

L'ensemble de ces résultats, au stade de l'admissibilité comme de l'admission, montre bien l'importance de ces dispositifs de préparation concours pour l'évolution professionnelle de nos agents.

C. L'organisation des concours et des examens professionnels

1) Les épreuves écrites

En 2019, **8 concours ont été organisés sur 13 jours d'épreuves** et la DRFIP a participé à la surveillance des épreuves écrites du concours commun C, organisée par les Douanes pour le département.

Concours 2019	Nature concours/EP	Nombre de jours	Nombre d'épreuves	Nombre de candidats			Nombre de surveillants	
				Inscrits	Présents	Taux de participation	Extérieur	Division formation
Concours Inspecteur	Interne	2	3	120	73	60,83 %	6	3
	Externe	2	3	373	148	39,68%	9	3
Examen professionnel inspecteur	Examen professionnel	1	1	227	169	74,45 %	2	7
Contrôleur principal	Concours professionnel	1	1	186	149	80,11%	2	6
Contrôleur de 1ère classe	Concours professionnel	1	1	315	255	80,95%	3	6
Contrôleur de 2ème classe	Externe	3	1	678	363	53,54%	24	5
			3	224	198	88,39%	3	6
	Interne	2	3	185	124	67,03%	7	6
	Interne spécial	1	1	169	143	84,62%	2	5
TOTAL		13	17	2477	1622	65,45%	58	47
Concours Commun C		1	2				12	3

En 2019, le nombre d'inscrits tous concours confondus sur le Centre d'examen de Marseille est en baisse de près de 12 % : **2 477 inscrits contre 2 817 en 2018.**

1622 candidats ont été effectivement accueillis, ce qui porte le taux d'absentéisme à 34,55 % en 2019. Ce taux élevé reste cependant stable par rapport à 2018.

Le taux de participation sur nos concours externes reste faible malgré les efforts de l'ENFIP relayés au niveau local pour faire la promotion des concours DGFIP (signature convention IEP Aix, nombreuses interventions auprès des étudiants de l'IEP, article dans les journaux locaux...). Pour le concours d'inspecteur externe, seuls 39,68 % des inscrits étaient présents, pour le concours de contrôleur externe le taux de participation s'élève seulement à 53,54 % et il en va de même pour le recrutement de catégorie C.

Nos concours externes restent peu attractifs malgré le nombre de postes qui est encore en augmentation pour l'année 2019 (IFIP externe : 717 postes offerts contre 512 en 2018).

Le nombre de composants demandant à bénéficier d'un tiers temps ou d'aménagement reste toujours aussi important. En 2019, 61 personnes ont fait ce type de demande et 45 été accueillies dans le centre d'examen de Marseille. Cette forte disparité entre le nombre de demande et le nombre de candidats bénéficiant d'un tiers temps engendre un surcroît de travail pour la division (demande de pièces justificatives, tiers temps, nouvelle convocation en cas de refus de tiers temps).

Le nombre de surveillants sollicités pour assurer le bon déroulement des épreuves écrites reste stable depuis la régionalisation des centres d'examen. En 2019, 70 personnes extérieures à la division ont composé les commissions de surveillance des concours.

2) Les épreuves orales

Comme chaque année, la division de la formation professionnelle et du recrutement a accueilli au début du mois de janvier (du 7 au 11 janvier 2019) les oraux du concours commun de catégorie C.

505 candidats ont été auditionnés par les 9 jurys composant le centre d'examen de Marseille. À cette occasion, l'ensemble des salles ont été réquisitionnées et toute l'équipe de la Division a été mobilisée sur 5 jours pour l'accueil des membres des commissions et des candidats.

L'entretien du candidat avec les membres du jury, d'une durée de 20 minutes, a permis d'apprécier les motivations et l'aptitude à exercer les fonctions attendues. Il a pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours, d'une durée d'environ deux minutes et se poursuit par un échange avec le jury.

Le rapport de jury pour l'année 2018 mentionne que la connaissance de l'environnement des ministères économiques et financiers était perfectible pour certains candidats qui méconnaissent les missions, les structures et les grandes réformes en cours des principales directions de ces ministères et, s'agissant des mises en situation, que certaines réponses manquaient de souplesse et de pondération, voire étaient en totale inadéquation avec les obligations déontologiques exigées des fonctionnaires de la DGFIP et de la DGDDI. Les qualités recherchées ont trait à une bonne hauteur de vue, une curiosité et un intérêt sur les enjeux et problématiques actuelles et au bon sens.

D. Le recrutement hors concours

1) Les volontaires du service civique

Le volontariat de service civique constitue une opportunité nouvelle, permettant d'associer et d'informer des jeunes sur nos missions et faire progresser la citoyenneté.

Dispositif ouvert aux 18-25 ans, élargi à 30 ans pour les personnes en situation de handicap, et accessible sans condition de diplôme, le service civique est indemnisé par l'Agence de Service Civique.

La durée de leur contrat varie entre 6 et 9 mois selon les campagnes de recrutement.

Pour la DGFIP, la nature de la mission de service civique sont limités à deux types :

- ➔ réaliser un accompagnement des usagers dans les services des directions départementales ou régionales des Finances publiques
- ➔ familiariser certains publics au maniement informatique et à l'utilisation de services en ligne.

Chaque volontaire a bénéficié d'un parcours de formation obligatoire défini par l'ENFIP (formation civique et citoyenne, formations aux missions de la DGFIP) mais également d'une formation PSC1.

En complément de ces formations présentiels, il leur est proposé de suivre des e-formations suivantes :

- ➔ GEN 610T : Formation civique et citoyenne
- ➔ GEN 981 : ANIMATEURS MSAP – Volontaires Service Civique le 11/12/2019
- ➔ GFP 130T : Présentation des impôts locaux.
- ➔ RDS 160T : Conduite d'un entretien en face à face

En 2019, La DRFIP PACA 13 a accueilli 6 volontaires répartis dans les SIP suivants : Aix-Nord, Martigues, Saint Barnabé, Sadi-Carnot et le site de Bordes.

Il convient de souligner un manque d'engouement de la part des publics cibles, lié en partie au montant de la rémunération peu attractive et à la reprise du marché de l'emploi sur cette période. D'où un nombre peu élevé de postulants, notamment lors de la vague principale d'entretien (6 VSC retenus sur 8 candidats auditionnés et 16 candidatures reçues)

Vague complémentaire 2018 : 1 Dotation

Une VSC recrutée durant 6 mois au SIP Aix-Nord (03/2019 à 08/2019)

À cette occasion, 5 candidats ont postulé sur le site www.service-civique.gouv.fr et se sont présentés en vue d'être auditionnés dans les locaux de la For Pro.

Vague Principale 2019 : 9 dotations

La campagne de recrutement a permis d'auditionner 8 candidats sur les 16 candidatures reçues. À l'issue de l'entretien, 6 VSC ont été retenus. Mais les difficultés de financement rencontrées par l'agence de service civique avant le début du contrat prévu initialement début octobre et repoussé début novembre a limité le recrutement à 5 VSC.

À noter que la commission de recrutement de la DRFIP PACA 13 fait la promotion de l'offre de concours offerte par la DGFIP. En effet depuis 2017, 3 VSC ont réussi le concours d'agent administratif.

2) Les apprentis

L'apprentissage dans la fonction publique de l'État s'est poursuivi en 2019. En effet, la DGFAP considère qu'il s'agit désormais d'un dispositif pérenne qu'il convient d'intégrer dans les axes de politique RH de la DGFIP.

Au niveau local et depuis 2017, la DRFIP 13 a mené plusieurs campagnes de recrutement :

- ➔ 2017 : 4 apprentis (Missions domaniales, Contrôle fiscal, Division du recouvrement, DAJ)
- ➔ 2018 : 4 apprentis (DAJ, Missions Domaniales, Div de la fiscalité des Pro) 2 apprentis aux MD
- ➔ 2019 : 3 apprentis (Div Part et Pro, MDRA et MRPIE)

Les enseignements tirés de ces campagnes de recrutement montrent que la réussite de l'apprentissage et du recrutement reposent sur un véritable projet professionnel proposé par le service accueillant.

Exemples :

- ➔ DAJ : Au sein du pôle juridictionnel judiciaire, composé de 9 inspecteurs, l'apprenti aura pour mission la rédaction des conclusions pour l'administration devant les Tribunaux de Grande Instance et les Cours d'Appel dans le cadre du contentieux des droits d'enregistrement et assimilés.
- ➔ DIV PART ET PRO : Instruction des demandes de remboursement de RCTVA, CICE et CIR, et rédaction de note de service.
- ➔ MDRA : participation à la mise en œuvre des orientations locales en matière de contrôle interne, en particulier à la réalisation du plan de contrôle sur des process relevant de la sphère comptable de l'État, assurer une veille interne et externe sur les évolutions réglementaires et jurisprudentielles pouvant influencer sur la pratique comptable et appuyer ponctuellement les auditeurs dans leurs travaux d'audit, par exemple à travers la réalisation d'analyses financières
- ➔ MRPIE : Exploitation et analyse des données relatives au parc immobilier de l'État, Synthèse des flux de données, des interfaces et des interactions entre ces outils et les autres applicatifs du système d'information de l'immobilier de l'État. Au vu de l'état des lieux et du diagnostic dressés, proposition d'un plan d'actions régional (procédures et processus) visant à garantir une correcte harmonisation et l'actualisation des données immobilières par les acteurs territoriaux de l'Etat

La réussite dans le recrutement d'un apprenti doit s'inscrire dans le cadre d'un vrai projet professionnel avec le chef de service qui est souvent le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, l'apprentie affectée à la division de la fiscalité des particuliers et professionnels en 2019 a réussi le concours IFIP externe. Aussi l'apprentissage constitue un autre levier de promotion des concours à la DGFIP

3) Les demandes de stage

Chaque année, la DRFIP accueille, au sein de ses services des collégiens, des lycéens ainsi que des universitaires qui souhaitent effectuer un stage pratique prévu dans leur cursus de formation (stage obligatoire).

	Enseignement supérieur				Enseignement secondaire			Total demandes acceptées
	Ecoles	Universités	Autres	Total	Collégiens	Lycéens	Total	
Nombre de demande reçues	1	35	8	44	20	34	54	
dont nombre de demandes acceptées	1	23	8	32	16	25	41	73

À cet effet la Division des Ressources Humaines, de la formation professionnelle et du recrutement assure également la gestion (établissement de conventions, signatures) des demandes de stages extérieurs et le suivi des stagiaires (suivi statistiques et délivrance d'attestation de présence en fin de stage).

Au titre de l'année 2019, sur les 98 demandes reçues, 73 conventions ont été signées, contre 64 en 2018, soit une hausse de 14 %; et 89 en 2017, représentant au total 1 334 jours de stage. 32 stagiaires étaient issus de l'enseignement supérieur et 41 de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, deux stagiaires, le premier issu de Science Po Aix et le second scolarisé en Master de droit ont réussi le concours IFIP externe.

Sur 73 demandes acceptées, 41 personnes sont issues du secondaire (16 collégiens et 25 lycéens), les 32 autres proviennent du milieu universitaire ou autre

Les services ayant accueilli les stagiaires sont pour l'essentiel des SIP et SIE à 67 %.

À noter :

La DRFIP PACA13 s'est inscrit cette année dans le dispositif d'accueil des élèves issus de collèges de 3e REP+ scolarisés dans des établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP +). A cet effet 30 postes ont été proposés sur le site dédié monstagedetroisieme.fr. Mais une seule collégienne issue de ce dispositif a été accueillie au SIE de Marseille 11/12.

E. L'activité liée à la formation Initiale

La formation initiale correspond à l'ensemble des formations reçues, avant ou après la prise de fonctions, par tous les lauréats à un concours, ou bénéficiaires d'une sélection ou promotion. Ces formations font l'objet d'une comptabilisation partielle dans FLORE (les scolarités théoriques en établissement, les stages pratiques dans les directions locales ainsi que certains stages premiers métiers (SPM) ne sont pas comptabilisés).

Le dispositif de formation initiale des nouveaux agents repose sur une alternance entre formations théoriques dispensées en établissement et formations pratiques dans les directions locales.

1) Les formations théoriques dispensées en établissement de l'ENFIP

Les nombres de jours de formations dispensées en établissements et comptabilisées dans FLORE pour les agents affectés dans la direction suite au recrutement ou la promotion sont les suivants :

Caté- gories	Nb de lauréats de concours affectés à la DRFIP 13 en 2019	Nb de jours 2019	Nb de lauréats de concours affectés à la DRFIP 13 en 2018	Nb de jours 2018	Nb de lauréats de concours affectés à la DRFIP 13 en 2017	Nb de jours 2017
A			16	55	12	56,5
B	32	128	48	138	51	84
C	74	879,5	73	827,5	93	642
Total	106	1007,5	137	1020,5	165	782,5

Sont pris ici en compte les stages premiers métiers (SPM) dans le cadre de la formation initiale des A, B et C.

L'augmentation du nombre de jours en 2018 pour les B est due à la prise en compte de la formation initiale à destination des lauréats du concours interne spécial de contrôleur et des contrôleurs promus par liste d'aptitude dans les données statistiques de la formation initiale alors que ces stages relevaient précédemment de la formation continue.

À la suite à la réforme de la scolarité des inspecteurs, ils n'effectuent plus de stages premiers métiers.

2) L'ouverture obligatoire des passeports de formation – Nouveauté 2019

Le dispositif des passeports de formation a été largement étendu en 2019. Le dispositif qui ne concernait que les agents en mobilité fonctionnelle et les inspecteurs depuis 2018, a été étendu aux contrôleurs et agents.

Désormais, les chefs de service, les inspecteurs, contrôleurs et agents qui changent de métier au sein de leur sphère professionnelle doivent obligatoirement suivre un parcours de formation. L'ouverture d'un passeport de formation dans OCAP1 est obligatoire pour tous.

L'ouverture systématique d'un passeport permet en concertation avec l'agent et en liaison avec son responsable, d'élaborer puis d'assurer le suivi d'un parcours de formation qui permettra à l'agent d'acquérir le niveau de compétences requis pour l'exercice de ses missions

Le parcours de formation s'appuie sur ceux élaborés par l'ENFIP mais peut être adapté en fonction des acquis professionnels de l'agent (formations antérieurement suivies, postes successivement occupés dans sa carrière).

Le parcours peut également évoluer au vu des spécificités du poste d'affectation.

On constate de ce fait une augmentation de plus de 80 % du nombre de passeports créés.

Catégories	Passeports créés en 2018	Passeports créés en 2019
A+	11	26
A	3	34
B	10	32
C	8	47
Total	32	165

F. La E-formation

L'E-formation permet de former à distance en utilisant les outils du Web. Elle permet, sans contrainte de déplacement, de former un large public ou des personnes qui n'auraient pas un accès direct à la formation (ex : personnes disséminées sur le territoire, personnes en situation de handicap...).

Souple, elle s'adapte au rythme de l'apprenant qui peut, selon ses disponibilités, dérouler en une ou plusieurs fois la formation. Elle est un complément utile de la formation présentielle. Généralement de courte durée, ce type de formation peut être intégré à un parcours de formation en constituant un prérequis ou une validation, ou encore, en étant intégrée dans des modules de formations présentielles.

	Inscrits	Pas commencés	% Pas Com/Ins	Commencés	% Com/Ins	Validés	% Val/Ins	% Val/Com
DRFIP 13 2017	1731	478	27,61	1253	72,39	960	55,46	76,62
DRFIP 13 2018	5070	2475	48,82	2595	51,18	1914	37,75	73,76
DRFIP 13 2019	5100	2240	43,92	2860	56,08	2202	43,18	76,99
National 2019	230 885	94 604	40,97	136 281	56,08	109 701	47,51	80,50

En 2019, 276 sessions d'E-formation ont été réalisées pour 5100 inscrits (+ 20 % par rapport à 2018 et + 26 % par rapport à 2017). Cette hausse est en partie liée aux offres de sensibilisation à la santé et l'accueil sur rendez-vous.

La part des agents des agents inscrits ayant terminé leur formation est passée de 37 % en 2018 à 43,18 % soit une évolution positive de 13 % et permet ainsi de retrouver un niveau de réalisation qui tend vers celui de 2017.

Si 43 % des inscrits, contre 48 % en 2018, n'ont pas terminé leurs formations. Ce taux évolue lentement mais favorablement notamment grâce au contenu des formations et des outils numériques qui ne cessent de s'améliorer pour capter l'intérêt des stagiaires.

La mise en place d'espaces dédiés permettant un confort amélioré pour suivre les formations, plus particulièrement pour les agents ne disposant pas de bureau individuel contribue sans nul doute à ce taux de réalisation. Toutefois l'absence d'outil de réservation ne permet pas d'objectiver cette analyse dans un contexte de diminution de ces espaces dédiés aux formations numériques sur les sites du département,

Les E-formations représente en 2019, 739 jours agent (contre 704 jours en 2018 et 291 jours en 2017) d'où une augmentation de 5 % par rapport à 2018 et 153 % par rapport à 2017. En effet, l'année 2019 a été marquée par la mise en place de dispositif de E-formation de grande ampleur qui ont été suivis par un grand nombre d'agents.

Les E-formations marquantes au titre de l'année 2019 ont été :

- ➔ FSS 801ET : Sensibilisation à la Santé et à la Sécurité au Travail = 2 540 agents
- ➔ RDS 516 ET : E-contacts – Professionnels = 240 agents
- ➔ GEN 6003 ET : Mise en œuvre de la loi ESSOC à la DGFIP = 488 agents
- ➔ RDS 137ET – accueil personnalisé sur rendez-vous = 626 agents

DEUXIÈME PARTIE : PLAN LOCAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2020

Le plan local de formation constitue un document déterminant, dans la mesure où il présente les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle de la direction locale.

À ce titre, il recense l'ensemble des stages nationaux et des actions de formation d'initiative locale retenues dans le département, mais n'intègre toutefois pas les actions de formation mises en place au niveau interrégional (plan du CIF/ENFIP de Marseille), non connues à ce jour.

Le plan local de la formation professionnelle 2020-2021 de la DRFIP PACA 13 a été établi à partir :

- ➔ des actions de formation proposées au niveau local dans le cadre de la professionnalisation des agents,
- ➔ des besoins de formation des agents exprimés par les divisions métiers,
- ➔ des besoins de formation exprimés par les chefs de service à l'occasion de la campagne d'entretiens professionnels (GASEL 2) ou lors des dialogues de gestion,
- ➔ des parcours de prise de fonction prévus pour les agents changeant de métier,
- ➔ des modules de préparation aux concours et examens professionnels.

Comme chaque année, des actions issues du plan national de formation PNF 2020, dont l'organisation relève de la Direction locale, viennent compléter l'offre de formation locale existante et déjà importante.

Ainsi, le PNF 2020 qui comporte 55 actions nouvelles actions de formation dont 14 en distanciel a défini des orientations prioritaires qui ont vocation à permettre, d'une part, d'adapter les compétences des agents et des cadres aux évolutions de nos métiers et aux enjeux qui s'imposent et, d'autre part, d'accompagner les réformes emblématiques d'ores et déjà engagées.

Des modules accompagneront notamment le développement des accueils de proximité dans les structures France Service ou la mise en place des conseillers aux décideurs locaux.

Dans le domaine fiscal, un parcours de formation a été conçu dans le cadre de la mise en place du grand projet informatique du contrôle fiscal PILAT (PILotage et Analyse du conTrôle).

Enfin, une offre renouvelée de formation au management et un module sur le management à distance seront également proposés. Cette offre vise à enrichir les compétences managériales des cadres au regard de la spécialisation ou de l'augmentation de la taille moyenne des services, et du développement de nouvelles formes d'organisation du travail. Les principales formations présentiellees proposées concernent :

En 2020, à travers son plan local de la formation professionnelle, la DRFIP PACA 13 a un catalogue lui permettant d'organiser localement en présentiel 230 formations continues différentes, auxquelles viennent s'ajouter les E-formations qui sont de plus en plus souvent des pré-requis aux formations présentiellees ainsi que l'ensemble des stages des diverses préparations aux concours. En raison de la crise sanitaire les stages organisés entre le 17 mars et 30 août 2020 ont été soit annulés soit reportés au mois de septembre 2020. L'ensemble des parcours métiers commenceront à compter du mois d'octobre.

Le plan local de la formation professionnelle 2020-2021 de la DRFIP PACA 13 fera l'objet d'une publication sur l'intranet local et sa mise en œuvre est formalisée par le programme de la formation professionnelle 2020-2021 de la DRFIP PACA 13 qui constitue la version opérationnelle du plan, en permettant d'identifier les dates et lieux de formation.

Ce programme sera publié progressivement sur OPUS (Outil de Programmation Unique des Stages) et sur l'intranet local, puis fera l'objet de mises à jour régulières en fonction d'événements tels que :

- ➔ l'émergence de nouveaux besoins de formations nés de l'actualité des métiers,
- ➔ la déclinaison de nouveaux stages nationaux non prévus initialement ou découlant du PNF complémentaire,
- ➔ l'annulation de stages pour lesquels le nombre de stagiaires sera in fine jugé insuffisant ou pour lesquels aucun formateur n'aura été trouvé.

Enfin le port du masque est rendu obligatoire pour les stagiaires et les formateurs à compter de la reprise des formations en présentiel afin de respecter les recommandations du médecin de prévention. Cette règle est susceptible d'évoluer en fonction du contexte sanitaire et des consignes gouvernementale.