

**Objet** : CAP d'examen de situation des inspecteurs stagiaires de la promotion 2024-2025

Madame la Présidente,

En préambule, nous vous souhaitons la bienvenue ainsi qu'à M. RICHARD-PARPAILLON.

Les élus de l'alliance **CFDT-CFTC** débiteront leurs propos en réagissant aux annonces formulées par le Premier ministre lors de son allocution du 15 juillet dernier.

La **CFDT** et la **CFTC** ne minimisent en rien la gravité de la situation budgétaire. La France traverse une période inédite, et des efforts exceptionnels seront nécessaires. Nous sommes prêts à assumer notre part de responsabilité. Mais nous affirmons avec force que ce défi ne pourra être relevé sans justice sociale et fiscale.

Or, les annonces gouvernementales ne répondent pas à cette exigence. Elles imposent des efforts concrets et immédiats aux salariés du privé comme aux agents de la fonction publique, tout en restant floues et imprécises sur les contributions attendues des plus hauts revenus et des entreprises. Cette asymétrie est inacceptable.

La **CFDT** et la **CFTC** s'opposent fermement à l'instauration d'une année blanche, qui pénaliserait lourdement les plus précaires, les classes moyennes, les salariés et les agents publics. De même, la suppression de deux jours fériés ne ferait peser le sursaut productif que sur les seuls travailleurs et travailleuses, sans s'attaquer aux véritables causes des déficits sociaux, notamment le faible taux d'emploi des jeunes et des seniors. Quant à l'augmentation du nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie, elle ne saurait répondre aux enjeux. Mais elle stigmatise les malades qui, si on comprend bien le message sous-jacent, ne le seraient peut-être pas tant que ça, malades !

Nous dénonçons également la systématisation du non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois, décidée sans réflexion préalable sur les priorités des politiques publiques. Ce retour au « coup de rabet » est une méthode que nous savons inefficace en matière de réduction des déficits budgétaires et nuisible à la qualité du service public.

Face à cette logique d'efforts non partagés, la **CFDT** et la **CFTC** appellent le gouvernement à ne plus esquiver l'essentiel : une réforme fiscale ambitieuse et équitable est indispensable. Nous serons force de proposition pour défendre des mesures concrètes de justice sociale et fiscale dans le cadre des prochains budgets, notamment celui de 2026.

La **CFDT** et la **CFTC** dénoncent une politique qui fait peser l'ajustement budgétaire uniquement sur les épaules des travailleurs, sans équité ni vision d'ensemble. Nous appelons à une réorientation profonde des choix économiques et sociaux.

Pour en revenir au sujet qui nous réunit aujourd'hui, notre alliance souhaite aborder plusieurs points relatifs à l'année de formation des IS qui vient de s'écouler.

Le contexte budgétaire que l'on connaît depuis plus de 20 ans, a entraîné une stagnation persistante des rémunérations dans la fonction publique, contribuant à la précarisation des agents, en particulier ceux en début de carrière. C'est pourquoi, notre alliance réitère devant vous sa revendication : celle de mieux prendre en compte les frais liés à la formation professionnelle initiale. L'indemnité de stage actuelle est largement insuffisante pour couvrir les coûts engendrés par une double résidence ou encore les frais liés aux Estivales. Son calcul n'a pas évolué depuis 2006 alors que l'inflation cumulée est de plus de 35 % depuis cette même année 2006. Cette situation est d'autant plus problématique que, si l'offre de logement est relativement correcte pour les stagiaires affectés à l'ENFIP de Clermont-Ferrand, elle demeure nettement moins favorable en Île-de-France.

Cette année, les restrictions budgétaires touchant l'action sociale de notre ministère ont eu des répercussions concrètes sur l'organisation personnelle de certains lauréats du concours. La réduction du nombre de berceaux de la crèche de Clermont-Ferrand a conduit certains parents lauréats du concours à envisager sur une éventuelle renonciation au concours. Pour notre alliance, il est inacceptable que des considérations liées à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle puissent amener des lauréats à renoncer à intégrer la fonction publique.

Si le problème a pu être résolu pour les stagiaires A, qu'en sera-t-il pour les stagiaires B ?

La formation initiale représente un investissement majeur, au bénéfice de l'ensemble du collectif de la DGFIP. Elle constitue un pilier essentiel dans la construction des compétences professionnelles de ses agents. Mais cet investissement exige des moyens à la hauteur de ses ambitions : car lorsqu'un lauréat échoue à valider sa formation, c'est tout le collectif qui, in fine, en subit les conséquences.

C'est pourquoi la DGFIP, en lien avec le ministère et la DGAFP, doit impérativement favoriser une formation initiale qui intègre toutes ses dimensions : pédagogiques, matérielles, sociales et humaines.

L'attractivité de la DGFIP repose aussi sur ces "petits détails" matériels, qui, aujourd'hui, prennent une ampleur nouvelle à travers les réseaux sociaux. Ces plateformes, vecteurs d'information mais aussi de désinformation, amplifient les mésaventures individuelles et peuvent nuire à l'image de notre administration, malgré les efforts déployés pour la rendre plus attractive.

Nous avons pleinement conscience que certaines de nos demandes dépassent le champ de compétence direct de la DGFIP. Néanmoins, il vous revient — selon la formule consacrée — de faire remonter ces problématiques auprès de la DGAFP, comme le fait la **CFDT** dans ses échanges avec cette direction.

Il en va de l'attractivité de la fonction publique en général, et de la DGFIP en particulier. Si cette dernière souhaite attirer de nouveaux talents, elle doit s'en donner les moyens, sans négliger aucun levier, aussi concret ou symbolique soit-il.

S'agissant plus particulièrement de la formation initiale, notre alliance considère qu'elle doit impérativement être en adéquation avec les missions et les enjeux portés par la DGFIP. La mission de service public confiée à notre administration est exigeante : elle requiert des connaissances solides, des compétences techniques pointues et une capacité d'adaptation constante.

Or, la durée actuelle de la formation initiale impose un rythme d'apprentissage accéléré, qui ne permet plus aux stagiaires d'assimiler sereinement les savoirs indispensables à l'exercice de leurs futures fonctions. Nombre d'entre eux nous font part de leur mal-être, de leur stress, et de leur crainte de ne pas être à la hauteur des attentes.

La DGFIP et l'ENFIP doivent entendre ces signaux d'alerte. La formation ne peut reposer sur les collègues déjà en poste — souvent surchargés — pour pallier les écueils d'une formation trop condensée. Il en va de la qualité du service public rendu par la DGFIP, de la reconnaissance des agents, et de la pérennité du collectif.

Cette situation n'est sûrement pas étrangère au fait que certains stagiaires n'aient pas validé leur stage pratique probatoire, s'étant retrouvés dans des services surchargés, avec des collègues noyés sous le travail n'ayant parfois que peu de temps à leur consacrer. Cette situation compromet la qualité de la formation, fragilise les parcours professionnels et pèse sur les équipes déjà en tension.

Cette année encore, nous constatons que près d'un tiers des dossiers soumis à l'examen de cette CAP concerne des stagiaires affectés dans le bloc SPL. Cette récurrence interroge : quelles sont les causes profondes de ces échecs ? L'ENFIP mène-t-elle une réflexion sur ce sujet ? Des ajustements sont-ils envisagés pour prévenir ces situations et garantir à chaque stagiaire les conditions d'une formation réussie ? Par ailleurs un décret récent en matière d'éga pro prévoit des mesures pour mieux articuler formation / grossesses. Comment allez-vous intégrer cette nouvelle obligation

Nous constatons également que les attentes de certains chefs de service à l'égard des stagiaires peuvent, dans certains cas, dépasser ce qui est raisonnable au regard de leur statut d stagiaire. Bien que cela reste marginal, il arrive que le cadre hiérarchique soit détourné, instaurant un climat de tension peu propice à l'apprentissage.

Le caractère probatoire du stage a parfois pu donner lieu à des comportements inappropriés, où l'autorité se transforme en contrôle excessif. Cela s'est traduit par des exigences disproportionnées : des horaires largement supérieurs aux 35 heures hebdomadaires sans possibilité de récupération, des remarques désagréables et injustifiées, voire des évaluations intermédiaires négatives sans réel fondement, essentiellement destinées à maintenir la pression sur les stagiaires dans une optique peu constructive.

Si ce sujet ne concerne à notre connaissance que deux situations particulières, il n'en demeure pas moins qu'il nous faut y être attentifs. D'ailleurs, nous tenons à saluer le discernement dont ont fait preuve l'ENFIP et la direction locale concernée, qui ont su analyser la situation avec objectivité et reconnaître que les rapports en question étaient infondés.

C'est dans ce contexte que notre alliance vous demande d'examiner avec bienveillance les dossiers des stagiaires présentés et qui seront défendus tout au long de cette CAP.

Les élus **CFDT-CFTC** en CAPN A  
Karine ROUSSEAU et Nathalie QUERSIN  
Experte : Aurore KUAKUVI

