

Objet : : Groupe de travail « Formation »

À l'occasion de chaque groupe de travail dédié, notre alliance saisit l'opportunité de rappeler le rôle essentiel que joue la formation au sein de la DGFIP.

Qu'elle soit initiale ou continue, la formation professionnelle constitue un véritable investissement : un investissement pour accompagner les lauréats des concours dans leur prise de poste, et un investissement pour garantir le maintien d'un haut niveau de compétences et de connaissances chez les agents de la DGFIP. Un investissement pour permette de délivrer un service public de qualité.

Cette formation repose également sur l'engagement de nombreux acteurs : personnels administratifs, chargés d'enseignement, personnels associés. Leur implication mérite d'être saluée.

La DGFIP a consenti des efforts significatifs au cours des trois dernières années pour renforcer le recrutement de chargés d'enseignement, mais il reste des domaines au sein desquels l'ENFIP peine à trouver des compétences. L'informatique en fait partie. À ce titre, nous sollicitons un retour précis sur les recrutements de chargés d'enseignement à l'issue de la formation des inspecteurs informaticiens et souhaitons savoir comment s'est déroulée leur intégration sachant qu'ils n'ont pas exercé dans les services précédemment.

Concernant les stagiaires, notre alliance tient à rappeler que nous revendiquons fermement le droit pour les contrôleurs stagiaires, dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté requise, de pouvoir se présenter au concours interne de catégorie A.

Les restrictions actuellement imposées par l'administration — notamment l'exigence d'être titulaire, alors même que le décret ministériel ne le prévoit pas — constituent un frein injustifié à la progression professionnelle de nos collègues. Nous demandons donc la levée de ces obstacles afin de garantir une égalité d'accès aux perspectives de carrière.

Nous dénonçons également les conditions d'application à la DGFIP du décret du 2 mai 2025 visant à améliorer la prise en compte de l'état de grossesse des fonctionnaires stagiaires dans la fonction publique de l'État et hospitalière qui suivent une formation en école de service public afin de sécuriser leur situation. Notre alliance a voté contre les projets d'arrêtés lors du dernier CSAR considérant que la DGFIP n'en a pas respecté l'esprit.

Cela étant, nous pouvons aussi souligner certains points. S'agissant des inspecteurs informaticiens, la **CFDT Finances publiques** tient à rappeler que la DGFIP a validé sa proposition — formulée par écrit à Mme SEGUY en novembre 2024 — de ne pas pré-positionner les stagiaires dès octobre, mais de les affecter en même temps que les titulaires.

Cette décision repose sur une logique claire : le recrutement des inspecteurs informaticiens détermine dès l'origine leur spécialité. Il n'est donc pas pertinent de leur appliquer le même régime que les inspecteurs généralistes, pour lesquels l'affectation locale conditionne le contenu de la formation "bloc fonctionnel".

Nous saluons cette évolution, qui devrait permettre de limiter les dérives observées en 2024. La pénurie d'informaticiens à la DGFIP ne saurait justifier une gestion précipitée et désordonnée des affectations. Il est temps d'en finir avec cette foire d'empoigne.

La formation professionnelle à la DGFIP c'est surtout chaque année l'enjeu de former plus de 4 000 lauréats de concours.

Il est régulièrement fait mention de la marque employeur à laquelle est attachée la DGFIP, qui avec l'ENFIP, ne ménage pas leurs efforts pour faire connaître les métiers de la DGFIP. Pour autant, cette marque employeur se mesure aussi par des menus détails. Il ne suffit pas d'inciter à passer les concours, encore faut-il ensuite assurer le service après-vente – si vous me permettez cet écart de langage commercial. Cela passe par la prise en charge des lauréats des concours.

Dans les documents de travail, il est évoqué le délai entre la réussite du concours et l'entrée en formation. Il est indéniablement long et propice au renoncement. Notre alliance vous propose, à défaut de resserrer un calendrier contraint actuellement par l'organisation des concours, de proposer à l'ensemble des lauréats purs externes d'effectuer des stages "découverte" dans un service proche de leur domicile afin de découvrir les services. Non obligatoire, il donnerait de l'épaisseur aux métiers de la DGFIP.

Les lauréats ultramarins sont confrontés à de nombreuses difficultés matérielles, liées principalement à l'éloignement géographique. Cette distance impose une organisation logistique bien en amont de la rentrée. Or, les notifications de réussite au concours leur parviennent souvent tardivement, alors que certaines aides – notamment pour la prise en charge des billets d'avion – ne peuvent être mobilisées qu'à partir de cette notification officielle.

Ce délai engendre un stress inutile et complique fortement leur préparation. C'est pourquoi nous demandons que l'ENFIP et les services de la Centrale mobilisés sur ces sujets traitent en priorité les dossiers des lauréats ultramarins (vérification de l'éligibilité au concours, contrôle du casier judiciaire, etc.), afin de leur permettre de s'organiser dans les meilleures conditions et le plus tôt possible.

Sur ce point, nous tenons à remercier les services de l'ENFIP et de la Centrale qui, lorsque nous les avons sollicités sur des questions spécifiques, ont su faire preuve d'écoute et de réactivité. Il est important de souligner le professionnalisme des équipes.

Cependant, n'oublions pas que ces petits tracas logistiques constituent souvent le tout premier contact des nouveaux agents avec leur futur employeur. À l'ère des réseaux sociaux, une simple mésaventure peut se propager en un éclair, ternissant l'image de l'administration bien au-delà de son périmètre. Ce serait regrettable que le travail sérieux et engagé de vos équipes soit fragilisé par des dysfonctionnements évitables.

La DGFIP est en quête de leviers d'attractivité ? L'évolution des concours est-elle une solution, l'avenir nous le dira. Nous venons aussi d'en illustrer un : la qualité de l'accueil des nouveaux agents doit être une priorité absolue. A ce sujet, nous souhaitons obtenir des éclaircissements sur l'avenir des logements proposés par la MASFIP à Lyon et Noisy-le-Grand, maintenant que la MGEFI n'est plus l'opérateur santé référencé par la DGFIP. Ces hébergements constituaient une solution précieuse pour les stagiaires, leur offrant des alternatives plus abordables face à un marché locatif privé peu enclin à accepter des baux de courte durée, notamment sur six mois. D'autant que les CS arrivent en octobre, date peu compatible avec les contraintes des calendriers scolaires.

L'attractivité, c'est aussi une rémunération à la hauteur et une prise en charge adaptée des frais liés à une formation initiale de plusieurs mois, qui implique bien souvent un double loyer à défaut de la prise en charge totale de cette dépense contrainte par la DGFIP – ce que d'autres administrations font, pourquoi la DGFIP ne le fait-elle pas ?

Nous avons pleinement conscience que la revalorisation de l'indemnité de stage ne relève pas directement de votre compétence. Néanmoins, si ce groupe de travail ne permet pas d'aborder ce sujet, alors quand le pourrions-nous ? Il vous appartient de faire remonter cette préoccupation, que nous considérons à la fois légitime et urgente — tout comme nous le faisons, de notre côté, au sein de notre organisation auprès des instances de la Fonction publique.

Ce GT est l'occasion de faire un bilan de la formation initiale. L'ENFIP a pu connaître nos revendications lors des conseils de promotion. Les élus de l'alliance Cfdt-Cftc ont, point par point lors de ces conseils, relevé les axes d'amélioration et fait des propositions concrètes. Nous constatons à travers l'évolution de la formation des IS et des CS qu'ils ont été en partie entendus.

Notre alliance veut également alerter sur la densité des cours, notamment ceux du bloc fonctionnel. Les représentants des stagiaires vous en font part lors des conseils de promotion. Nous le répétons à chaque GT formation, la formation initiale est avant tout une formation pour adulte. Or son caractère très académique conduit de nombreux stagiaires au bord de l'épuisement. Les stagiaires ont aussi le droit d'avoir des soirées et des week-ends en famille.

Vous connaissez notre position : vouloir assurer un tel volume d'enseignements dans un laps de temps aussi réduit ne peut qu'engendrer de l'épuisement chez les stagiaires. Vous nous opposerez les bons chiffres de validation de la formation et les bons résultats des questionnaires de satisfaction. Mais il faut être conscient des conditions dans lesquelles les stagiaires y parviennent.

En matière de formation pratique probatoire, nous souhaitons attirer votre attention sur une situation spécifique : pour les contrôleurs stagiaires affectés en SIP, qui débutent leur stage probatoire début avril — en pleine campagne déclarative — il est constaté un décalage entre les acquis fondamentaux issus de la formation initiale et les attentes des chefs de service, ainsi que les besoins opérationnels. Ce hiatus mérite d'être analysé et corrigé. Toujours sur la FPP, nous vous rappelons notre revendication d'octroyer 3 jours (j'ai entendu SFP parler de 5-> si vous acceptez notre proposition, soyons fou et allons sur 5 jours) flottants aux stagiaires pour qu'ils puissent régler des problèmes personnels.

De même pour les inspecteurs stagiaires, une réflexion s'impose également sur le format des Estivales. Leur organisation, bien que pensée comme un temps fort de cohésion et d'échange, soulève plusieurs interrogations : coût pour les stagiaires, logistique complexe, déplacements parfois longs et peu compatibles avec les objectifs d'éco-responsabilité que se fixe la DGFIP, sans oublier le temps mobilisé sur le stage probatoire. Notre alliance vous pose la question : les Estivales, dans leur format actuel, sont-elles réellement nécessaires ? Il serait opportun d'évaluer leur impact réel sur la formation.

La formation bloc fonctionnel, contrainte par le calendrier des affectations locales, est trop courte si vous persistez à vouloir y caser autant de connaissances à acquérir, d'autant qu'il vous faudra aussi intégrer les nouvelles formations sur l'IA. Nous ne pourrions pas faire l'économie d'une réflexion sur l'impact des modalités d'affectation des stagiaires sur le cadencement de la formation et votre persistance à vouloir conserver deux mouvements pour la majorité des stagiaires.

La formation initiale rénovée a été construite autour d'un projet de professionnalisation. Notre alliance n'est pas opposée à cette démarche qui se heurte à des nombreuses limites : les règles et le calendrier des 1ères affectations, des affectations qui in fine ne respectent pas le bloc fonctionnel, une absence de GPEC tant sur le recrutement des chargés d'enseignement que sur le volume de lauréats et les objectifs des connaissances à acquérir. C'est pourquoi notre alliance vous demande d'organiser le prochain GT formation dans un cadre plus large englobant tous ces aspects.

Nous souhaitons d'ores et déjà attirer votre attention sur quelques points.

La DGFIP compte sur la formation continue pour compléter la formation initiale. Celle-ci doit pouvoir s'appuyer sur un nombre suffisamment important de personnels associés. Or ce dispositif est aujourd'hui fragilisé par la désaffectation des sachants du fait de la charge de travail dans les services mais aussi d'une indemnisation peu incitative.

Nous souhaitons à nouveau attirer votre attention sur la situation de nos collègues en situation de handicap. Nous avons pu constater les difficultés que ceux-ci rencontrent pour suivre leur formation. Ils sont encore trop nombreux à voir leur situation examinée en CAP pour statuer sur leur titularisation. Ce constat témoigne qu'il reste encore à faire en matière d'inclusion à la fois à l'ENFIP mais aussi dans les services dans lesquels ils sont affectés. Nous tenons à vous alerter sur des remontées que nous avons eu concernant le médecin du travail de Clermont-Ferrand : les stagiaires en situation de handicap qui la consultent sortent souvent en pleurs de son bureau. Elle remet en cause leur RQTH et refuse le tiers temps pour les évaluations. Il n'est donc pas acceptable que des stagiaires ne bénéficient pas de leurs droits. Nous vous demandons de relayer ce point au SG comme nous le faisons de notre côté. De même comme nous l'avons demandé lors du GT Handicap, tous les stagiaires C qu'ils soient ou non porteurs de handicap bénéficient de la semaine d'installation, tout comme nous demandons que la publication de leur titularisation ne soit pas différenciée sur ULYSSE.

Toujours sur ce sujet et même si comme pour l'indemnité de stage qui excède le périmètre de ce GT, notre alliance demande à la DGFIP de prendre en charge les honoraires du médecin agréé qui délivre l'autorisation de tiers temps ou d'aménagement de poste ou, à défaut, saisir le médecin de prévention pour qu'il délivre ces autorisations.

Enfin, nous demandons la communication du guide Tutorat qui, semble-t-il, a été diffusé mais pas aux OS.

Nous interviendrons sur le contenu des fiches au fur et à mesure de leur déroulé et nous vous informons que notre délégation quittera cette séance à 17h45 au plus tard compte tenu de nos contraintes de transport.

Les représentants **CFDT-CFTC** en CSAR

Karine ROUSSEAU, Sébastien MATHIEU et François DUCATE (**CFDT Finances publiques**)

Cécile BRETTE et Stéphane ROGOZ (**CFTC DGFIP**)