

Objet : Conseil de promotion des IFiP stagiaires

L'alliance **CFDT-CFTC** tient, en propos liminaires, à souligner la qualité du travail accompli ainsi que l'engagement constant des personnels enseignants et administratifs de l'ENFiP, sans lesquels la formation des inspecteurs stagiaires ne pourrait atteindre le niveau d'exigence et de cohérence que nous lui connaissons. Nous saluons également les efforts pédagogiques et organisationnels engagés depuis les précédents conseils de promotion, dont certains ont déjà permis des améliorations concrètes.

Pour autant, il nous apparaît essentiel de poursuivre cette dynamique en œuvrant pour une scolarité encore plus professionnalisante, pleinement en adéquation avec les attentes légitimes des stagiaires et les exigences opérationnelles des métiers de la DGFIP. Par la présente déclaration, L'alliance **CFDT-CFTC** porte la voix des inspecteurs stagiaires de la promotion « Olympe de Gouges » 2025-2026 et formule des propositions visant à améliorer durablement leurs conditions de formation et leur insertion professionnelle.

ENTRE LE CONCOURS ET LA RENTRÉE

● **Entre les résultats du concours et la rentrée :** Nous demandons que l'ensemble des documents essentiels à la compréhension des missions et de l'environnement professionnel (fiches métiers, organigrammes, guides de la DGFIP et de l'ENFiP, livret d'accueil, bibliographies de référence, ainsi que les prérequis en comptabilité soient transmis avant la rentrée scolaire. Cette anticipation permettrait aux stagiaires de se projeter plus sereinement dans leur futur métier et de préparer leur première affectation dans de meilleures conditions.

Nous sollicitons également l'organisation d'un webinaire d'accueil en amont de la rentrée, destiné à présenter le déroulement de la scolarité, les attendus pédagogiques et les grandes étapes de la formation. Nous proposons en parallèle la possibilité d'une prise de contact anticipée avec les anciens stagiaires ou le relation stagiaire sortant, ou, à défaut, la mise à disposition d'un forum adéquat.

Enfin, nous préconisons la création d'une page web dédiée aux stagiaires, centralisant toutes les informations utiles et intégrant un forum modéré. Celui-ci pourrait associer l'administration, les associations (ARENFiP logements) et le relation stagiaire sortants ainsi qu'une FAQ. Les réponses y seraient accessibles à tous, permettant d'éviter les circuits informels actuels, souvent tardifs et peu sécurisés, et de fluidifier la circulation de l'information.

● **Stage de découverte :** Pour les lauréats externes, nous proposons la mise en place d'un stage de découverte volontaire entre la réussite au concours et le début de la scolarité. Ce dispositif permettrait de mieux comprendre les réalités des services et de faciliter l'entrée dans la formation par une première immersion professionnelle.

POSTES AU CHOIX : UN DISPOSITIF À RÉFORMER EN PROFONDEUR

Cette année, la mise en œuvre du dispositif des postes « au choix » a très largement suscité l'incompréhension, l'anxiété et le sentiment d'injustice chez les inspecteurs stagiaires. Les nouveautés introduites, insuffisamment anticipées et mal accompagnées, ont fragilisé la lisibilité du processus et entamé la confiance des stagiaires dans le système d'affectation. L'Alliance CFDT-CFTC souhaite vous transmettre des constats de terrain précis et formuler des demandes essentielles afin que ce dispositif, s'il est maintenu, soit profondément réformé.

- **Une gestion des campagnes pénalisante pour les stagiaires :** Nous demandons que les campagnes d'affectation locales ne se déroulent plus pendant les périodes de suspension de cours. Les stagiaires se sont retrouvés seuls, sans accès aux services RH, aux organisations syndicales ni aux chefs de service, dans une phase décisive de leur scolarité. Cette organisation génère angoisse et désorientation et n'est pas compatible avec un processus aussi structurant.
- **Un manque de transparence sur les postes proposés :** Nous demandons la publication, avant toute candidature, du nombre et de la nature des postes dans chaque direction, ainsi que leur rattachement aux blocs fonctionnels. Les stagiaires doivent pouvoir postuler sur des bases claires, complètes et vérifiables.
- **Des règles mouvantes, sources de désorganisation :** Les règles d'affectation doivent être fixées et communiquées dès l'inscription au concours. Tout changement de règles en cours de scolarité est vécu comme une rupture de confiance et une source majeure de frustration.
- **Une harmonisation nationale indispensable :** Nous demandons un cadre commun à l'ensemble des directions : mêmes procédures, mêmes règles, même calendrier. Il est inacceptable que chaque direction applique ses propres critères, entraînant des inégalités de traitement. Nous demandons un mode de fonctionnement uniformisé pour l'ensemble des directions sur les modalités de recrutement : entretien, classement des vœux des candidats (cf principe d'universalité).
- **Remettre l'humain au cœur du dispositif :** L'entretien doit redevenir la principale modalité d'évaluation. La lettre de motivation, outil standardisé et peu révélateur de la motivation réelle, est nettement moins pertinente que l'échange direct. Nous demandons également :
 - ↳ une meilleure prise en compte du classement des vœux,
 - ↳ la fin des lettres uniques pour plusieurs directions,
 - ↳ un véritable contact humain avant toute affectation.

Certains stagiaires ont découvert leur affectation sans aucun échange préalable : cette pratique est inacceptable.

- **Des discriminations ressenties et une attractivité fragilisée :**

Nous constatons :

- ↳ une pénalisation des externes du fait de l'exigence d'expérience,
- ↳ un enfermement des internes dans leur ancien métier.

Pour exemple, un stagiaire, ayant exercé précédemment en SIE s'est vu proposer une affectation...en SIE, même s'il souhaitait changer de mission. Ce système contredit totalement la communication institutionnelle sur l'accès à la diversité des métiers et la mobilité professionnelle.

- **Une dérive particulièrement préoccupante dans le Rhône (69) :** Nous alertons solennellement sur les pratiques de la direction du Rhône, qui a contacté les candidats avant la clôture officielle des candidatures. Cette pratique a profondément désorganisé la campagne et généré un sentiment d'inégalité manifeste.
- **Conférence RH :** Il est indispensable que les intervenants du bureau RH ?? insistent sur la nécessité pour les stagiaires de classer beaucoup de vœux, afin d'éviter les affectations d'office, particulièrement nombreuses cette année.
L'alliance réclame les statistiques de 1ères affectations d'office 2026, pour des inspecteurs stagiaires.

- **Affectations ALD trop nombreuses :** L'alliance demande que, dans le cadre des postes au choix, les affectations ALD applicables aux stagiaires soient strictement limitées. Les directions en font

désormais un principe général dénué de cohérence, afin de se laisser toute latitude pour modifier les affectations à leur convenance.

- **Garantir l'impartialité des affectations** : Les chefs de service ne doivent pas avoir accès au classement des vœux. Seules les RH doivent y accéder afin de garantir la neutralité du processus.

Nous demandons également :

- ✎ une grille de sélection nationale claire,
- ✎ une transparence complète sur les critères de recrutement,
- ✎ la suppression de l'indication du rang du vœu lors de la publication des résultats.

- Un besoin réel d'accompagnement des stagiaires : Nous demandons enfin la mise en place systématique de séances d'aide à la rédaction des CV et lettres de motivation en amont des campagnes de recrutement. L'Alliance Cfdt-CFTC demande la mise en place d'ateliers spécifiques dédiés au développement des compétences transversales : prise de parole en public, rédaction de CV et lettres de motivation, préparation aux entretiens professionnels. Ces ateliers, animés par des intervenants de l'ENFiP ou des services RH locaux, pourraient également s'appuyer sur l'expérience de stagiaires avancés. À défaut, ces thématiques gagneraient à être intégrées aux enseignements de communication.

- Un rejet massif du dispositif actuel : Le retour des stagiaires est sans appel : le système des postes « au choix » ne correspond ni aux attentes, ni aux promesses affichées. Le choix réel est inexistant. L'expérience prime mécaniquement sur le projet professionnel. L'investissement des stagiaires est rarement reconnu. Il en résulte une profonde démotivation, en particulier chez les internes, qui vivent ce système comme un enfermement professionnel à contre courant de la communication sur l'attractivité de la DGFIP (cf «50 métiers»et les possibilités de changer). Nous demandons donc clairement l'abandon du mouvement local au choix dans sa forme actuelle pour les stagiaires.

- **Des mutations trop nombreuses, trop tôt, trop lourdes** : Le calendrier de mutations perturbe gravement la scolarité : vœux nationaux, postes à profils, postes au choix, forums métiers, nouvelles candidatures... La tête des stagiaires est ailleurs que sur la formation. Nous demandons une simplification et un repositionnement des campagnes : la formation doit rester la priorité.

- **Repenser les affectations** : Nous appelons enfin à étudier sérieusement des concours à affectation départementale, des mécanismes de repositionnement en fin de classement ou pour les listes complémentaires. Exemple : permettre aux candidats non retenus dans une région de se positionner sur des départements encore vacants.

ORGANISATION ET CONTENUS

L'Alliance Cfdt-CFTC souhaite insister sur la nécessité d'une évolution en profondeur de l'organisation des enseignements afin de renforcer la cohérence, la lisibilité et l'efficacité de la formation des inspecteurs stagiaires.

- **Forum des métiers** : Nous proposons l'organisation dès le début de la formation d'un forum des métiers, décliné à la fois au niveau national et au niveau local DRFIP/DDFIP (SIE, SIP, SGC, PRS, Brigades, etc.), avec la participation d'intervenants, issus des directions où sont implantées les écoles. Une telle démarche permettrait aux stagiaires de mieux appréhender la diversité des fonctions exercées à la DGFIP et de construire leur projet professionnel de manière plus cohérente avec la réalité « du terrain ».

Nous demandons également que le forum de la Centrale et de la DNS soit organisé plus tôt dans l'année, durant la période de la campagne d'affectation nationale, afin de renforcer la culture métier, en particulier pour les stagiaires issus du concours externe et qu'il ne soit pas disposé pendant le forum de Bercy afin que les bureaux puissent se libérer plus facilement afin de se rendre à celui des ENFiP.

- **Optimiser les contenus pour se concentrer sur l'essentiel** : Nous demandons une réduction significative des redondances entre les cours en présentiel, les enseignements en autonomie et les conférences, notamment sur certaines thématiques comme LibreOffice, Calc ou encore la déontologie. Cette rationalisation permettrait de dégager un temps précieux au profit des

enseignements fondamentaux (juridiques et comptables) qui sont unanimement jugés trop denses et trop rapides au regard des enjeux qu'ils couvrent.

- **Actualiser les enseignements et renforcer les mises en situation** : Il est indispensable que les contenus pédagogiques reflètent davantage la réalité actuelle des métiers de la DGFIP. Certains supports sont obsolètes ou insuffisamment actualisés, comme les références au contrôle interne qui méritent une mise à jour avec les outils en vigueur tels que PIRI et Nausicaa. De même, des informations erronées ont été relevées, par exemple dans les cours relatifs à l'évolution professionnelle, qui indiquent à tort que l'année de scolarité n'est pas prise en compte dans les services effectifs pour le concours d'IP. Nous demandons également un renforcement des mises en situation professionnelles, en particulier dans les domaines du management, de la communication et de la prise de décision.
- **Recentrement sur le métier d'inspecteur** : La formation gagnerait à être recentrée sur les attendus concrets du métier d'inspecteur des Finances publiques. Certaines digressions théoriques, parfois longues et déconnectées des réalités professionnelles, nuisent à l'efficacité pédagogique. De nombreuses conférences pourraient utilement être remplacées par des formats plus courts, animés par des enseignants, permettant un échange plus direct avec les stagiaires.
- **Rééquilibrer la place de la pratique dans les enseignements** : Nous proposons une organisation pédagogique plus structurante, avec des matinées consacrées aux cours théoriques et des après-midis réservés aux applications pratiques, exercices tutorés et études de cas. Ce manque de pratique est particulièrement marqué en comptabilité, où la progression actuelle est déséquilibrée : lente au démarrage, puis brutalement accélérée. Or, la comptabilité est une discipline technique qui nécessite du temps, des répétitions et un entraînement régulier pour être assimilée durablement.
- **Rappeler le cadre professionnel de la formation** : Enfin, nous rappelons que la formation dispensée à l'ENFiP est une formation professionnelle. Il n'est pas acceptable que le travail personnel le soir et le week-end devienne la norme pour suivre le rythme pédagogique. La charge de travail doit être calibrée de manière à être absorbée dans le temps de formation.

AUTONOMIE

L'Alliance **CFDT-CFTC** souhaite alerter sur les conditions dans lesquelles les enseignements en autonomie sont actuellement proposés, qui génèrent des difficultés d'organisation et une surcharge de travail pour les stagiaires.

- **Fournir systématiquement des synthèses pédagogiques** : Nous demandons la mise à disposition systématique de synthèses de cours au format PDF pour chaque enseignement en autonomie. En l'absence de supports de référence, les stagiaires passent un temps excessif à produire leurs propres notes, au détriment de leur concentration et de la compréhension des notions. Ces synthèses pourraient, par exemple, être mises à disposition à l'issue de l'autonomie afin de favoriser l'appropriation progressive des contenus.
- **Supprimer les doublons inutiles** : Nous constatons une multiplication d'e-formations portant sur les mêmes thématiques, via différents outils (Mentor, Talentsoft), parfois sans cohérence d'ensemble. Cette superposition de contenus redondants est source de confusion et de perte de temps. Nous demandons une rationalisation des parcours numériques, afin de ne conserver que les formations réellement utiles.
- **Aligner les durées sur la réalité du terrain** : Les durées annoncées dans les plannings sont très souvent éloignées du temps réel nécessaire pour réaliser les autonomies, notamment sur Odysée, Mentor ou les formations de l'IGPDE. Cette sous-évaluation systématique fausse l'organisation personnelle des stagiaires et contribue à la surcharge de travail. Nous demandons une évaluation réaliste des temps de formation et un ajustement des plannings en conséquence.
- **Placement des autonomies** : Les autonomies pendant la semaine des oraux génère une surcharge de travail.
- De façon générale, les stagiaires expriment le sentiment que lorsque l'ENFiP considère qu'un enseignement ne nécessite pas l'intervention d'un professeur, cela revient implicitement à reconnaître que ce cours est sans réelle utilité.

PLATEFORME ET INFORMATIQUE

L'Alliance Cfdt-CFTC souhaite attirer l'attention sur les difficultés rencontrées par les stagiaires dans l'utilisation des outils numériques, qui devraient être des leviers d'apprentissage et non des freins supplémentaires.

- **Une organisation des cours à clarifier :** Nous demandons une arborescence claire et harmonisée des documents pédagogiques, ainsi qu'une dénomination cohérente des supports afin de faciliter leur recherche. Les cours devraient être regroupés par unités de compétence (UC), afin d'améliorer la lisibilité pour les stagiaires. À court terme, l'ajout d'un lien direct vers Odyssée pour chaque cours dans le planning constituerait un progrès concret, dans l'attente d'une amélioration globale de l'ergonomie de la plateforme.
- **Accès aux annales :** Nous demandons la mise en place d'une base de données regroupant les sujets des années précédentes, afin de permettre aux stagiaires de mieux comprendre les attendus des évaluations et de se préparer dans de meilleures conditions.

VISIOCONFÉRENCES ET CONFÉRENCES

- **Visioconférence :** La diffusion en visioconférence de séances anciennes enregistrées n'est pas satisfaisante d'un point de vue pédagogique. Nous demandons des interventions actuelles, contextualisées, permettant un réel échange avec les intervenants.
- **Des témoignages de terrain attendus :** Les stagiaires expriment très fortement leur souhait d'entendre davantage d'inspecteurs en poste, dont les retours d'expérience sont plus concrets et directement en lien avec les réalités du terrain. Lorsque des cadres supérieurs interviennent, il serait pertinent qu'ils soient accompagnés d'inspecteurs afin de compléter la présentation. La conférence « Dessine-moi un cadre A » n'a notamment pas répondu aux attentes, les stagiaires attendant davantage de témoignages vécus, notamment d'anciens stagiaires.
- **Éviter les redondances inutiles :** Nous demandons également à ce qu'aucune conférence ne reprenne des thèmes déjà abordés en cours présentiel et faisant l'objet d'une e-formation. La répétition nuit à l'efficacité pédagogique et alourdit inutilement les emplois du temps.

AUTOTESTS

- **Une ergonomie à revoir :** Les autotests doivent être repensés afin de limiter les allers-retours entre pages et proposer un récapitulatif clair des énoncés.
- **Des corrections véritablement pédagogiques :** Les corrigés doivent expliquer les raisonnements, notamment en comptabilité, et non se limiter à fournir des résultats. La méthode est aussi importante que la réponse.
- **Un temps plus adapté :** Les durées actuellement imposées sont souvent insuffisantes, générant stress et découragement. Nous demandons soit un allongement du temps, soit un changement de modalité : remplacer le chronomètre à rebours par l'affichage du temps réellement utilisé en fin d'épreuve, afin de favoriser l'auto-évaluation.
- **Des énoncés fiables :** Plusieurs erreurs ont été signalées dans certaines questions, notamment en droit et en comptabilité, compromettant la crédibilité des outils d'évaluation. Ces dysfonctionnements doivent être traités en urgence.
- **Moodle inadapté aux pratiques réelles :** Le logiciel impose un ordre d'écriture contraire aux règles enseignées en comptabilité. Résultat : des stagiaires sont pénalisés pour des écritures correctes sur le fond mais "incorrectes" pour la machine. L'outil doit s'adapter à la pédagogie, et non l'inverse.
- **Favoriser l'entraînement :** Nous demandons la possibilité de repasser les autotests à des fins de révision et d'entraînement.
- **Valoriser les acquis des stagiaires :** Nous proposons la mise en place de tests permettant, notamment pour les internes, de bénéficier de dispenses sur certains enseignements, afin de concentrer les moyens pédagogiques sur ceux qui en ont réellement besoin.

SOUTIEN

- **Redonner aux enseignants un rôle clé** : Les résultats aux autotests ne doivent pas être le seul déclencheur du soutien. Le professeur doit pouvoir orienter un stagiaire vers le soutien sur la base de son ressenti pédagogique. Certains stagiaires peuvent être acquis à 10-12, ce qui reste fragile cependant ils ne peuvent pas le savoir puisqu'ils n'ont pas les notes. Les stagiaires se sentent finalement obligés de rater leurs tests pour aller en soutien.
- **Plus de soutien, plus tôt** : Nous demandons des temps de soutien renforcés à mi-parcours et en amont des examens.
- **Transparence des résultats** : Les stagiaires doivent pouvoir connaître leurs notes. Une réussite à 10 ou 12 peut masquer des acquis fragiles. Sans information, les stagiaires ne peuvent ni se situer ni demander de l'aide à bon escient.

ÉVALUATIONS

- **Oral Blanc** : L'oral de groupe arrive trop tôt alors que les stagiaires sont concentrés dans la préparation des écrits.
- **Modalités d'évaluation** : Il pourrait être envisagé de passer au contrôle continu ou mi contrôle continu mi UC. Du moins un 40-60 % serait apprécié par les stagiaires.

Le concours a déjà été passé. Cela permettrait un engagement constant et non uniquement aux moments des UC. A défaut il faudrait prévoir des auto-test dans toutes les matières présentes aux UC pour mieux appréhender son niveau tout au long de la période.

La promotion Olympe de Gouges a été confrontée à une situation scandaleuse. Un dysfonctionnement informatique de grande ampleur a empêché les stagiaires de réaliser leurs évaluations de compétences sur la plateforme « Odissée ».

Le programme de formation des inspecteurs met l'accent sur la maîtrise des risques, mais visiblement, l'ENFIP n'est pas exemplaire en la matière. Il est inconcevable de ne pas disposer d'un dispositif de secours en cas de problèmes techniques.

Les stagiaires ont été laissés dans une situation inacceptable, bercés entre le stress de réussir leurs examens, l'énerverment dû aux problèmes techniques et surtout une attente de consignes intelligibles.

Après seulement une heure, la direction a daigné venir à la rencontre des stagiaires, mais n'a pas pour autant présenté ses excuses, ni proposé de solutions concrètes.

Il aura fallu attendre 15h pour apprendre aux stagiaires, qu'ils devraient se connecter à 15h30 sur la plateforme susmentionnée afin de réaliser un test de connexion, et qu'ils pourraient rentrer chez eux par la suite, sans plus d'informations sur la suite à venir.

Les sarcasmes de l'équipe pédagogique visant à transformer la situation en « galop d'essai » sont maladroites et antagoniques, car ce fut plutôt un galop d'échec.

Nous souhaitons également aborder la situation des UC du socle prévues lundi prochain 15 décembre. Après ce premier changement de date pour les écrits, qui avait déjà profondément bouleversé l'organisation des révisions des stagiaires, nous venons d'apprendre que les épreuves se dérouleront finalement sur papier, en raison de problèmes techniques nationaux. Nous sommes, formés et entraînés depuis le début sur la formule informatique (notamment pour la comptabilité) et nous retrouvons avec des règles du jeu modifiées en cours de partie, ce qui est particulièrement déstabilisant. Tous les stagiaires attendent donc un laps de temps supplémentaire pour composer notamment en comptabilité ainsi qu'une véritable bienveillance des correcteurs, compte tenu de ces changements tardifs et des conditions d'organisation qui n'étaient initialement pas prévues.

EMPLOI DU TEMPS

Les stagiaires constatent des déséquilibres importants dans l'organisation des emplois du temps entre les différentes classes, pourtant soumises au même programme et aux mêmes exigences.

- **Une égalité de traitement à assurer** : Nous demandons une harmonisation des emplois du temps afin de garantir une réelle égalité entre les classes durant le socle (exemple autonomie lundi et vendredi matin).

- **Un rythme de comptabilité à rééquilibrer** : Les stagiaires signalent un rythme particulièrement soutenu en comptabilité, avec une accélération marquée en fin de socle. Nous demandons une réorganisation de la progression pédagogique afin de mieux répartir les enseignements dans le temps et de consacrer davantage de séances aux notions les plus techniques, notamment les écritures d'inventaire, qui nécessitent un apprentissage progressif et approfondi.

Les stagiaires souhaitent avoir au maximum 3h de comptabilité par jour. Il est indigeste pour eux d'avoir 6h par jour plusieurs fois par semaine. Ils n'ont pas le temps de réaliser les exercices ou d'assimiler une notion qu'une nouvelle notion / thématique doit être abordée. Il aurait été préférable d'espacer les derniers cours de comptabilité pour permettre une meilleure assimilation des notions.

En proposition l'alliance suggère de placer toutes les conférences avec quelques cours quelconques (en enlevant leur redondance) début septembre, pour mettre, dès octobre tous les cours de comptabilité et de management mais cette fois ci, les cours seraient adaptés en termes de vitesse (par exemple le cours sur les dépréciations (qui est extrêmement difficile à appréhender en 3h) pourrait être rallongé de 3h pour avoir plus de temps pour assimiler cette notion, faire les exercices en classe avec le professeur (ou à la maison, puis corrigé en classe avec explications). Le vrai problème est que le rythme n'est pas adapté pour des novices de la comptabilité, il est trop rapide et décourageant. Nous sommes pollués par des vidéos et des cours comme service plus que nous ne trouvons pas nécessaires et qui font perdre beaucoup de temps sur les notions essentielles.

COMMUNICATION

- **Diffusion des informations tardives sur Clermont** : Nous déplorons une communication trop tardive sur des informations pourtant essentielles à l'organisation de notre scolarité. La désignation du nom de la promotion, la publication des résultats des élections au conseil de promotion ou encore la diffusion du programme du forum des emplois de la centrale et des DNS à la veille de l'événement sont révélatrices d'un manque d'anticipation. Ces délais réduisent l'utilité de ces informations et empêchent les stagiaires de se projeter sereinement dans leur parcours professionnel. Nous demandons une diffusion plus anticipée et structurée des communications afin de garantir une meilleure lisibilité de la vie scolaire et administrative.

RH

- **Reprise d'ancienneté** : La reprise d'ancienneté issue du secteur privé apparaît trop restrictive, notamment s'agissant des typologies de cadres retenues. Les métiers de la DGFIP étant variés, les compétences issues de fonctions techniques sont pleinement transférables et doivent être reconnues à leur juste valeur. Nous demandons un élargissement des critères de reprise d'ancienneté et une notification plus précoce de celle-ci afin de permettre aux stagiaires de se projeter financièrement dès leur entrée en formation.

- **Revalorisation des indemnités de scolarité** : Les élus CFDT-CFTC demandent une revalorisation des indemnités de scolarité, inchangées depuis 2006, alors même que le coût de la vie a considérablement augmenté. L'inflation a lourdement impacté le budget de nombreux stagiaires, en particulier ceux contraints à une double résidence. Cette situation a déjà conduit certains lauréats à renoncer à intégrer la promotion, ce qui constitue un signal d'alerte fort pour l'attractivité de la DGFIP. Il est devenu indispensable d'adapter ces indemnités à la réalité économique actuelle.

VIE QUOTIDIENNE

- **Règles de vie** : Les règles appliquées à Clermont-Ferrand sont perçues comme trop rigides et inadaptées. L'Alliance CFDT-CFTC souligne l'incohérence entre les exigences du concours et un environnement perçu comme infantilisant, nuisant au bien-être des stagiaires. Les cartes retirées après un retard d'une minute un jour de grève des transports est assez mal vécu.
- **Hébergement** : L'Alliance CFDT-CFTC demande que tous les stagiaires bénéficient d'une offre de logement de qualité, à des loyers adaptés, avec une connexion Internet stable, indispensable pour travailler dans les conditions du 4+1. De nombreux stagiaires supportent des frais de double résidence, et il est essentiel que les aides au logement couvrent tous les types de bailleurs et toutes les écoles. Par ailleurs, le manque de places de parking constitue une source de tensions qu'il convient de résoudre rapidement.
- **Horaires d'accès aux locaux** : Étendre les horaires d'ouverture des ENFiP permettrait aux stagiaires de disposer de temps supplémentaires pour travailler en groupe, suivre les activités ATSCAF ou préparer nos examens, favorisant ainsi une meilleure organisation et un apprentissage plus efficace.
- **Médecin de prévention** : Il y a un vrai sujet à Clermont. Les stagiaires sont mal reçus, ne sont pas écoutés et se retrouvent jugés par le médecin. Les témoignages sont très nombreux et certains ne veulent plus y retourner. Les stagiaires souhaiteraient pouvoir se tourner vers un autre médecin pour avis car ils sont réellement bloqués, se retrouvant face à cet unique interlocuteur qui a tous les pouvoirs sur leurs dossiers. Pour exemple, plusieurs stagiaires, ayant des dossiers médicaux complets, avec diagnostics de spécialistes se voient refuser des tiers temps ou bien, les diagnostics de leur médecin sont remis en cause. De plus, il y a une intrusion plus que problématique dans la vie personnelle de certains stagiaires, avec une culpabilisation de ces derniers ainsi qu'une incitation au renoncement au bénéfice du concours ou encore la démission. Enfin des diagnostics de dépression (avec une incitation à recourir à de la médication), d'hyperactivité ou autre ont été relevés.

Les stagiaires sont de plus en plus nombreux à faire des signalements concernant ce médecin dans l'attente que le secrétariat général dont il dépend, agisse.

- **Accompagnement psychologue** : Les stagiaires soulignent l'insuffisance du suivi actuel, notamment pour ceux confrontés à une affectation difficile ou à des difficultés d'adaptation. L'assistante sociale ne suffit pas pour répondre à ces besoins. Il est impératif de garantir un accompagnement psychologique renforcé et accessible à tous, afin de prévenir les situations de mal-être et de favoriser la réussite de chacun.
- **Soutien handicaps visibles et invisibles** : À l'ENFiP, la prise en charge des situations de handicap demeure largement insuffisante, en particulier concernant les handicaps dits « invisibles » tels que les troubles de la concentration, la dyslexie, la dysorthographe ou certains troubles visuels. L'Alliance CFDT-CFTC alerte sur l'isolement réel des stagiaires concernés, qui se trouvent bien souvent livrés à eux-mêmes face à des difficultés incompatibles avec le rythme et les exigences de la formation.

Dans les faits, l'accompagnement repose trop fréquemment sur la solidarité entre stagiaires, lesquels doivent sacrifier leur temps personnel, parfois au détriment de leur vie familiale, pour compenser les carences de l'administration. Cette situation est non seulement inacceptable, mais profondément injuste. Elle l'est d'autant plus que la DGFIP, en tant qu'administration d'accueil, déploie des dispositifs concrets pour favoriser l'inclusion des agents en situation de handicap. Il est donc incompréhensible que l'école, qui constitue pourtant la porte d'entrée dans la carrière, ne s'inscrive pas pleinement dans cette dynamique. Ce manque de cohérence institutionnelle fragilise les stagiaires et nuit à l'égalité des chances. Il est urgent que l'ENFiP se saisisse enfin de ce sujet essentiel et mette en place une politique claire, lisible et efficace en matière de handicap, à la hauteur des enjeux humains et professionnels qu'il représente.

Mise en place d'une organisation dédiée

- ✎ Désignation de référents handicap dans chaque école : stagiaires et enseignants en complément du référent administratif, dont le rôle et l'existence demeurent à ce jour peu connus ou insuffisamment diffusés.
- ✎ Création d'un parcours d'accompagnement individualisé dès l'entrée en scolarité.

- ✎ Mise en place d'entretiens de suivi réguliers pour ajuster les aménagements.

Reconnaissance et protection des stagiaires

- ✎ Information claire sur la RQTH et accompagnement dans les démarches.
- ✎ Prise en charge également des stagiaires sans reconnaissance administrative, mais rencontrant des difficultés avérées.

Responsabilisation de l'administration

- ✎ Formation des enseignants et encadrants aux handicaps invisibles.
 - ✎ Mise en cohérence entre la politique handicap de l'ENFiP et celle de la DGFIP.
 - ✎ Suivi statistique et qualitatif des situations de handicap dans les écoles.
- **Registre SST dématérialisé accessible** : Nous proposons que le registre santé et sécurité au travail (SST) dématérialisé soit facilement accessibles aux stagiaires dans tous les établissements. Cela permettrait un suivi plus rigoureux des incidents, un accès simplifié aux informations et une meilleure traçabilité des actions correctives.
 - **Association des stagiaires au DUERP** : Il est essentiel d'associer pleinement les stagiaires à l'élaboration et à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Leur implication favorise la prévention des risques et les sensibilise aux bonnes pratiques de sécurité au sein de l'école.
 - **Distributeurs de protections périodiques** : Les stagiaires demandent que l'ensemble des toilettes pour femmes soit équipé de distributeurs de protections périodiques, à l'image de ce qui est déjà mis en place dans certaines directions. Il s'agit d'une mesure relevant de l'hygiène élémentaire, au même titre que la mise à disposition de papier toilette. Chaque femme (et, dans le cas de l'ENFiP, environ 60 % des stagiaires) est susceptible d'avoir besoin d'une protection en journée, sans possibilité immédiate de se rendre dans un commerce extérieur.

Les stagiaires estiment que cet équipement contribuerait à améliorer concrètement les conditions d'accueil et de travail, dans une logique de bien-être au travail et d'égalité professionnelle.

Cette mesure est opérationnelle dans plusieurs départements (exemple : 35 / 67 et 75). Nous pouvons vous fournir le devis de l'opérateur utilisé dans un de ces départements pour faciliter sa généralisation dans toutes les ENFiP.

Enfin, l'Alliance a conduit un véritable travail de fond sur un projet de refonte des matières du socle, formalisé dans un tableur qui sera remis à votre rencontre et élaboré avec la participation de centaines de stagiaires. Pour chaque matière sont analysés son utilité, son format, les problèmes rencontrés, les pistes d'amélioration, ainsi que la nécessité de condenser, supprimer ou, au contraire, d'approfondir certaines notions, car nous estimons que c'est la seule manière réellement efficace de vous faire remonter, matière par matière, nos doléances. Cette démarche sera renouvelée par bloc, un référent ayant d'ailleurs déjà été désigné pour chacun d'entre eux.

Les élus de l'alliance **CFDT-CFTC** vous remercient par avance de votre écoute et les réponses que vous ne manquerez pas d'apporter.

Les élus **CFDT-CFTC** Finances publiques au conseil de promotion des inspecteurs stagiaires :
Sophie CHAMPAIN, Jonathan LEVY, Elliott MOCQUARD, Mickael CHENU