

Objet : Conseil de promotion des inspecteurs stagiaires

À l'occasion de cet ultime conseil de promotion des inspecteurs stagiaires, l'alliance **CFDT-CFTC** souhaite faire part de ses remarques relatives à la scolarité et à l'environnement de travail après ces quelques semaines de formation pratique probatoire. Elle portera, à travers cette déclaration liminaire, les expressions des inspecteurs stagiaires de la promotion Olympe de Gouges ainsi que des propositions pratiques afin de pallier des problématiques rencontrées.

L'alliance **CFDT-CFTC** souhaite ouvrir une réflexion concernant les stagiaires n'ayant pas validé la formation théorique malgré la validation de leur stage pratique probatoire. En effet, certains stagiaires peuvent rencontrer des difficultés d'assimilation dans un cadre scolaire ou théorique, sans que cela ne remette en cause leurs capacités professionnelles sur le terrain. Or, l'expérience démontre que certains profils, moins à l'aise dans les évaluations académiques, sont d'excellents agents une fois confrontés à la réalité du métier et à la pratique quotidienne. Dans cette optique, l'alliance CFDT/CFTC propose d'étudier la possibilité de mettre en place un dernier rattrapage post-stage, avant le passage en CEC, afin de laisser une dernière chance aux stagiaires ayant démontré leurs compétences pratiques et leur investissement professionnel. Cette mesure permettrait de ne pas écarter des agents potentiellement compétents et investis, uniquement en raison de difficultés théoriques ponctuelles ou d'organisation familiale durant la scolarité mettant à mal leur apprentissage.

Les modalités de cette éventuelle épreuve restent à définir et pourraient faire l'objet d'un groupe de travail ou d'un début de réflexion porté par la DGFIP, afin d'identifier un dispositif équilibré, garantissant à la fois l'exigence de la formation et la prise en compte des aptitudes professionnelles réelles des stagiaires.

Difficultés rencontrées

1. Situations préoccupantes pour certains élèves

Certains stagiaires ont rapporté des tensions avec leurs chefs de service, ce qui a parfois compromis leur intégration. Par ailleurs, des évaluations perçues comme injustes mettent en péril leur titularisation, et ce malgré un investissement conséquent, avec une charge de travail dépassant fréquemment les 43 heures par semaine.

A ce jour, l'évaluation sur les 2 unités de compétences « Comportement et intégration dans le service » et « Gestes métier », représentent une vingtaine de jours de stage, ce qui représente une période trop courte et insuffisamment représentative, pour que les chefs de service puissent évaluer correctement les aptitudes et les capacités des stagiaires dans le cadre de leur Formation Pratique Probatoire (FPP).

De plus, les missions confiées s'avèrent parfois au-delà de leurs compétences attendues.

Bien que ces situations restent marginales, plusieurs d'entre eux, expriment des inquiétudes quant à leur titularisation.

De plus, malgré les recommandations de la DG, certains stagiaires se sont vus refuser des aménagements d'horaires liés à la canicule travaillant dans de très mauvaises conditions Ils étaient pourtant en droit d'attendre l'application de ses mesures, et l'absence de mise en danger de leur santé.

2. Mutations imprévues et affectations instables

Certains stagiaires ont vu leur affectation changée au dernier moment (moins d'une semaine avant le début de stage), impliquant un stress supplémentaire de ces derniers et entraînant un sentiment de déconsidération. D'autres ayant le statut « ALD », ont été contraints de postuler sur leur poste, au démarrage du stage pratique. Des inspecteurs titulaires ont ainsi pu postuler sur un poste déjà occupé par un stagiaire, rendant l'intégration dans le collectif de travail et l'implication plus que défavorable.

L'alliance **CFDT-CFTC** demande donc, soit une suppression du statut d'ALD pour les stagiaires soit une réelle communication autour de ce statut particulier et des conséquences qu'il implique.

3. Tutorat défaillant dans certains cas

Plusieurs stagiaires ont regretté l'absence ou l'indisponibilité de leurs tuteurs, ce qui les a contraints à une autonomie prématurée. Ce manque d'encadrement s'est révélé particulièrement problématique pour les externes sans expérience préalable, mais également pour les internes issus d'une autre filière qui se sont trouvés démunis.

De même, la communication sur les objectifs varie : certains stagiaires connaissent déjà leurs objectifs pour 2025/2026, tandis que d'autres en ignorent tout. Au sein d'un même service, les différences d'encadrement selon le tuteur sont également notables. Par exemple, pour les inspecteurs stagiaires affectés dans des services de contrôle fiscal, le nombre de premières interventions, de réunions de synthèse, ou encore d'occasions d'assister à des recours hiérarchiques ou des transactions varie significativement.

Bien qu'une harmonisation complète soit illusoire, il est légitime de s'interroger : l'ENFIP communique-t-elle suffisamment sur le déroulement de la formation pratique probatoire et sur son importance pour l'intégration des stagiaires et leur apprentissage du métier ? Serait-il envisageable d'instaurer un « cahier des charges » listant les compétences et expériences essentielles que chaque stagiaire devrait acquérir au sein des services de vérification ?

Nous souhaitons à nouveau attirer votre attention sur la situation de nos collègues en situation de handicap.

Nous avons pu constater les difficultés que certains d'entre eux rencontrent pour effectuer leur stage pratique probatoire.

La maladie n'est pas un choix, mais c'est souvent une situation subie et non anticipable, assortie de son lot de souffrances et d'inconforts. Lorsqu'ils deviennent chroniques, ces troubles impactent considérablement le quotidien et nécessiteraient un accompagnement managérial davantage bienveillant.

La situation de sous-effectifs de nombreux services ne justifie pas d'imposer à des stagiaires des objectifs de résultats sur des missions non encore maîtrisées. Ils sont encore trop nombreux à voir leur situation examinée en CAP pour statuer sur leur titularisation. Ce constat témoigne qu'il reste encore du chemin à faire en matière d'inclusion, à savoir aussi dans les services dans lesquels ils sont affectés, et encore dans les établissements de l'ENFIP.

4. Décalage entre la formation ENFIP et la réalité du terrain

La formation initiale dispensée à l'ENFIP a été jugée insuffisamment alignée avec les exigences des stages. Un manque de spécialisation dans certains domaines, tels que la trésorerie hospitalière, ainsi que des formations métiers souvent programmées tardivement, ont été signalés.

La formation doit permettre une meilleure assimilation des contenus, une amélioration de la qualité pédagogique et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle

S'agissant des trésoreries hospitalières et des amendes, plusieurs stagiaires ont exprimé un sentiment de désorientation durant les premiers jours de leur prise de poste. Ils suggèrent l'intégration d'un module spécifique dans les cours pour mieux préparer cette transition.

5. Problèmes administratifs

Les procédures papier pour les remboursements de frais de déménagement ont été jugées lourdes et chronophages.

Il est nécessaire de communiquer aux stagiaires une documentation sous forme de « pas à pas » pour les frais de changement de résidence, pour la création d'ordre de missions et pour les frais de déplacement (avant le départ en service).

La gestion RH des stagiaires étant toujours du ressort de l'ENFiP, en liaison avec les directions d'affectation, nous demandons qu'une note de rappel soit envoyée au réseau afin que les modalités du stage soient comprises et respectées dans tous les services d'affectation.

L'alliance **CFDT-CFTC** souhaiterait également mettre en avant la problématique de la consultation des copies à la suite des UC :

Plusieurs stagiaires, devant aller aux rattrapages se désolent de ne pas avoir d'annotations sur leurs copies, ce qui leur permettrait de comprendre leurs erreurs et ainsi de se préparer au mieux à l'épreuve des rattrapages

De plus, à Noisiel, plusieurs stagiaires se sont vu refuser la consultation de leurs copies sans avoir d'explication.

6. DIESE

Les stagiaires regrettent que le questionnaire final DIESE portant sur la scolarité ait été trop orienté et succinct. Ils estiment que cette conception a pu limiter l'expression de critiques constructives concernant la formation. De plus, ils déplorent l'absence de retour sur leurs réponses. Par crainte d'être jugés ou de subir un préjudice, étant encore en attente de titularisation, certains stagiaires ont pu hésiter à répondre en toute franchise. Enfin, ils soulignent un manque de nuance dans le traitement des réponses : bien que l'administration permette de cocher plusieurs cases, le fait de ne pas sélectionner la case la plus défavorable entraîne une requalification des avis négatifs ou moyens en avis positifs dans la notation globale, ce qui leur semble inapproprié et loin de la vérité.

Le questionnaire concernant l'installation en service a dû être complété par les IS la deuxième quinzaine de mai 2026, L'alliance **CFDT-CFTC** demande que l'ENFiP lui transmette la synthèse de ce questionnaire afin d'étudier ce document, et de vous faire parvenir des pistes d'amélioration, lors de ce 3ème conseil de promotion.

7. Estivales et frais

En tenant compte du surcoût financier liés aux estivales, les stagiaires déplorent une indemnité insuffisante au regard des frais de déplacement supplémentaires. Pour cette mobilité imposée, nous demandons une prise en charge sur le barème des frais de missions.

L'annulation deux jours avant des estivales pour les groupes CF / GF a également engendré de nombreux frais supplémentaires pour beaucoup de stagiaires du fait d'hébergements non remboursables et non pris en charge par l'administration.

De plus, le retour d'expérience organisé lors des estivales ne nous paraît pas représentatif, compte tenu du peu de temps en service effectué. Il paraîtrait plus opportun de placer ce retour d'expérience en fin de stage ou durant la première année de titularisation sous la forme de visio, de retex en interrégion par exemple.

8. Problématique des logements en Île-de-France.

Les stagiaires sont informés très tardivement de l'affectation pour le mouvement DNS DIRCO Bercy, ce qui les empêche de déposer rapidement leur demande de logement. Bien que ceux ayant obtenu un logement ALPAF en Île-de-France se disent chanceux et satisfaits de cette opportunité, tous ont signalé que les logements étaient remis dans un état de grande saleté, un problème récurrent déjà dénoncé les années précédentes.

Par ailleurs, le laps de temps entre l'affectation définitive et la prise de poste est beaucoup trop court, ce qui ne permet pas aux stagiaires d'anticiper les démarches nécessaires ni de se préparer sereinement à leur nouvelle affectation. Cette situation engendre fréquemment des frais importants, car certains ont le besoin de trouver des solutions d'hébergement temporaires (Hôtel, AirBNB).

Propositions d'amélioration

1. Révision des estivales

Nous recommandons que les estivales, dont l'utilité reste à prouver, soient supprimées ou reportées à une période plus adéquate. Une organisation à un moment ultérieur de l'année en visioconférence avec des conférences et groupes de travail par métiers et des liens de connexion, pourrait être envisagée.

La première année post titularisation pourrait être l'occasion d'un retour d'expérience au sein des interrégions, permettant des échanges constructifs entre anciens stagiaires de différentes écoles affectés dans la même zone géographique.

L'Alliance CFDT-CFTC demande que les convocations soient adressées plus en amont afin de permettre une meilleure organisation personnelle, notamment pour réserver ses billets de train. Nous espérons que cette suggestion sera prise en considération pour les promotions futures.

A Clermont-Ferrand, nous déplorons un manque évident de communication concernant le déroulé de ces estivales, le programme de ces journées, et le contenu des interventions.

2. Adaptation de la formation initiale

Il est impératif que la formation initiale soit profondément repensée pour répondre aux enjeux d'une formation professionnalisante. Nous demandons l'introduction de modules spécialisés en adéquation avec les services dans lesquels les stagiaires sont affectés, ainsi qu'une meilleure articulation entre les enseignements théoriques et les réalités du terrain. De plus, les formations métiers doivent être avancées afin qu'elles soient dispensées avant le début des stages pour permettre aux stagiaires d'être opérationnels dès leur prise de poste.

En ce qui concerne les postes en Direction, la formation est jugée insuffisante concernant la réalité des missions. Par exemple en bloc SPL, la spécialisation direction/adjoint a été supprimée depuis cette année, rendant difficile la projection dans les futures missions en poste de direction.

Nous demandons de revenir à un bloc spécialisé direction et adjoint pour la deuxième moitié du bloc fonctionnel afin de mieux appréhender la prise de poste.

Comme revendiqué lors d'un précédent conseil de promotion, l'alliance CFDT-CFTC demande que des modules de rédaction de lettre de motivation et de CV soient introduits en socle, pour la première campagne de mutation, dans le cadre du recrutement à profil ainsi qu'au début du bloc pour les stagiaires participant au mouvement de mutation de Janvier.

3. Renforcement de l'encadrement

L'encadrement des stagiaires doit être une priorité absolue. L'alliance CFDT-CFTC exige que chaque stagiaire bénéficie d'un tuteur expérimenté et disponible, capable de les accompagner efficacement dans leur prise de fonction. Le manque de tutorat ne saurait être toléré, surtout pour les stagiaires sans expérience, d'autant que cela impacte directement la titularisation du stagiaire.

De plus, l'alliance CFDT-CFTC demande qu'une note à l'attention des tuteurs et chefs de service soit diffusée afin de préciser que les stagiaires sont au forfait 35h/semaine durant leur stage et que ces horaires doivent être respectés par tous les services, quelles que soient les missions des inspecteurs stagiaires.

4. Amélioration de la mobilité

Les affectations de dernière minute doivent cesser. Nous demandons que les mouvements soient anticipés pour permettre aux stagiaires de s'organiser dans de bonnes conditions. Par ailleurs, davantage de flexibilité doit être accordée dans les choix de mobilité, notamment pour éviter les blocages liés aux restrictions des blocs.

5. Autorisation d'absence exceptionnelle

Certains stagiaires chargés de famille nous ont interpellé sur le fait que les centres aérés seront fermés le lundi 13/07, et qu'ils se retrouvent sans solution de garde pour leurs enfants ce jour-là.

L'alliance **CFDT-CFTC** demande que l'ENFiP rappelle aux Directions que des « AA divers » existent et qu'elles peuvent être accordées dans ce cas-là précisément. Nous sommes très attentifs à une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et le maintien de cet équilibre garanti la bonne réalisation de cette FPP.

6. Demandes concernant l'ENFiP de Clermont Ferrand

Compte tenu de la situation climatique et de la canicule touchant la France depuis deux ans maintenant, l'alliance **CFDT-CFTC** demande une mise à disposition de salles climatisées dans l'école ou dans les résidences afin que les stagiaires puissent travailler dans de bonnes conditions, notamment pour les cours en visio (cela concerne également la scolarité des agents stagiaires et des agents Pactes de Mai à fin Juillet).

L'Alliance **CFDT-CFTC** insiste sur la nécessité d'installer une bibliothèque et une salle détente climatisées au sein de l'école, d'autant plus que les résidences ne sont pas pourvues de climatisation, empêchant ainsi les stagiaires de travailler dans de bonnes conditions dans ces moments de fortes chaleurs.

Il a été confirmé qu'aucun travaux ne seraient prévus dans les résidences et qu'un manque de budget rend impossible l'équipement des chambres en climatisation et ventilateurs. Cette situation est très problématique, car elle impacte la santé et le travail des stagiaires.

Conclusion

Ces retours soulignent des situations parfois préoccupantes et des dysfonctionnements à divers niveaux. Il apparaît essentiel de renforcer le soutien apporté aux stagiaires en difficulté, de repenser l'articulation entre formation et stage, et d'améliorer les processus administratifs et organisationnels.

Enfin l'alliance **CFDT-CFTC** souhaite connaître les suites que l'administration a pu donner à sa demande du conseil de promotion du 11 décembre dernier concernant l'installation de distributeurs de protections périodiques dans ses établissements pour lutter contre la précarité menstruelle ?

L'alliance **CFDT-CFTC** vous remercie pour votre écoute et les réponses que vous ne manquerez pas d'apporter.

Les représentants **CFDT-CFTC**,

Sophie CHAMPAIN – Jonathan LEVY – Eliott MOCQUARD – Mickael CHENU

