Cfdt: Syndicat cftc
FINANCES PUBLIQUES

Paris, le 3 novembre 2026

Objet : Groupe de travail « Formation »

À l'occasion de chaque groupe de travail dédié à la formation professionnelle, l'alliance CFDT-CFTC 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.

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

Mais investir dans la formation suppose aussi de donner aux agents en formation les moyens matériels de la suivre dans des conditions satisfaisantes. C'est pourquoi, à la veille de l'appel intersyndical en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat, notre alliance souhaite débuter ses propos liminaires en évoquant la situation des stagiaires et les difficultés qu'ils rencontrent en matière de pouvoir d'achat.

L'indemnité de stage tout d'abord dont la dernière revalorisation fête ses 20 ans. Vous comprendrez que nous n'en soufflerons pas les bougies. 9,40€ par jour pour couvrir des frais de double résidence n'est même plus une aumône, c'est de l'indécence. Quand bien même cette mesure ne relèverait pas de votre compétence directe, nous vous demandons de la relayer auprès de la DGAFP tout comme la CFDT le fait auprès de son Union des Fonctionnaires.

Les stagiaires ne peuvent même pas compter sur un reclassement rapide quand on sait qu'il faut parfois plusieurs mois aux services pour étudier l'ensemble des demandes. Si nous entendons la complexité de certains dossiers, nous déplorons que les stagiaires fassent les frais d'effectifs insuffisants dans les bureaux de Centrale.

Au-delà des enjeux de pouvoir d'achat, notre alliance considère que la réussite d'un parcours de formation repose plus largement sur la capacité de l'administration à garantir à chacun des conditions d'accueil et d'apprentissage adaptées à sa situation. Nous ne reviendrons pas sur nos propos de l'année dernière qui avaient concernés les stagiaires ultra-marins dont les problématiques perdurent : information en amont de leur arrivée en métropole, difficultés matérielles liées à l'avance des frais.

Garantir à chacun des conditions d'apprentissage adaptées à sa situation, c'est aussi mettre en œuvre une politique l'inclusion des collègues en situation de handicap. Nous avons abordé, en partie, ce sujet lors du GT handicap, mais il nous semble important de l'évoquer à nouveau dans le cadre de ce groupe de travail consacré à la formation. Votre bilan précise que ce sujet est « demeuré une priorité » pour la DGFIP et l'ENFIP. Nos retours sont plutôt positifs s'agissant des aménagements matériels mais pas concernant l'aménagement des enseignements et des UC.

Par exemple :

- Le QCM en ligne de LINUX inadapté à certains handicaps et sans possibilité d'impression. Un stagiaire en situation de handicap a constaté que des questions avec des cases à cocher comportant des lignes de commande sous Linux se cochaient par défaut quand il les incrémentait sous son terminal LINUX. Cette anomalie lui a généré des travaux supplémentaires de vérification des réponses lui générant un fort stress. Il a interpellé la direction de l'ENFIP qui, bien que comprenant la difficulté rencontrée, n'a pas pu lui proposer de solutions compte tenu de la configuration d'ODISSEE.

- Les fichiers EXCEL fournis pour réaliser les exercices imposent des aller-retours fréquents entre l'énoncé et le support d'exercice. A cela s'ajoute également les reports d'une feuille à l'autre (ex : à partir de l'énoncé remplir le bilan d'ouverture et le livre-journal ; à partir de ces documents remplir les comptes en T ; puis la balance et enfin le compte de résultat). Tous ces renvois sont consommateurs de ressources cognitives. Les stagiaires en situation de handicap sont donc mis dans de (très) mauvaises conditions.

Aussi adapter une formation au handicap n'est pas seulement adapter le poste de travail ou l'octroi d'un tiers temps pour réaliser les UC mais bien adapter des enseignements et des exercices pour assimiler les notions essentiels au bon déroulé de la formation et à sa validation. Toutes ces difficultés à surmonter sont source de perte de confiance en soi et peut conduire, in fine, à un échec.

Cette exigence d'adaptation des parcours de formation aux situations individuelles doit d'ailleurs s'appliquer à l'ensemble des dispositifs destinés à garantir l'égalité de traitement entre les stagiaires. À ce titre, s'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre alliance dénonce toujours 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 qui suivent une formation en école. La DGFiP n'en a toujours pas respecté l'esprit : une stagiaire qui tombe enceinte pendant la formation théorique n'aura d'autres que le redoublement.

Pour en revenir plus précisément au sujet de ce GT, notre alliance se félicite de constater à travers notamment votre fiche n°2 que vous avez su prendre en compte le travail colossal de nos élus aux deux derniers conseils de promotion qui ont élaboré une critique constructive de chaque module de e-formation. Leur travail profitera aux promotions futures.

Toutefois, notre alliance continue de vous 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. Tout comme le droit à la déconnexion. Nous vous proposons aussi de redonner de l'air aux stagiaires en remettant en place les semaines d'immersion dans les services : un peu de pratique ne peut pas nuire pour assimiler des bases très théoriques.

Vous connaissez notre position : vouloir concentrer un tel volume d'enseignements sur une période aussi contrainte ne peut qu'engendrer fatigue, stress et épuisement chez les stagiaires. Certes, vous nous opposerez les taux de validation de la formation et les résultats globalement satisfaisants des enquêtes réalisées auprès des promotions. Mais ces indicateurs ne doivent pas occulter les conditions dans lesquelles ces résultats sont obtenus, ni les efforts parfois considérables déployés par les stagiaires pour parvenir au terme de leur parcours de formation.

Cette question de la charge de formation ne peut d'ailleurs être dissociée de celle des modalités d'affectation. Comme nous l'avons indiqué la semaine dernière aux représentants du bureau des affectations des inspecteurs, il devient nécessaire d'engager une réflexion approfondie sur les conséquences RH tant sur les stagiaires que les titulaires du déroulement de la formation.

Plus largement, notre alliance regrette que ces problématiques continuent d'être abordées de manière cloisonnée. Lors du GT Formation 2025, nous avions déjà demandé que les réflexions englobent l'ensemble des dimensions de la formation initiale rénovée. Celle-ci a été construite autour d'un objectif de professionnalisation auquel nous souscrivons pleinement. Force est toutefois de constater que cette ambition se heurte encore à plusieurs limites structurelles.

C'est pourquoi notre alliance réitère sa demande d'organiser le prochain groupe de travail dans un cadre plus large, permettant d'aborder conjointement l'ensemble des enjeux liés à la formation initiale, aux affectations et à la gestion des effectifs.

Enfin, nous souhaitons attirer votre attention sur les difficultés rencontrées par certains agents en formation lorsque les directions locales refusent la prise en charge de leurs frais de déplacement lorsqu'ils sont contraints de se rendre sur leur lieu de formation dès la veille du début du stage. À l'issue de ce groupe de travail, nous souhaiterions parvenir à une position partagée et à un mode opératoire clair garantissant aux agents l'accès aux formations sans risque de refus de remboursement de leurs frais de déplacement.

Nous déroulerons les fiches au fur et à mesure et nous nous félicitons déjà de la suppression des Estivales.

Merci pour votre attention.

Les représentants CFDT-CFTC
Karine ROUSSEAU et François DUCATE (CFDT Finances publiques)
Cécile BRETTE, Hélène PUGIN et Stéphane ROGOZ (CFTC DGFIP)