

CAP A DU 25 AOÛT 2026

TITULARISATION

DES INSPECTEURS STAGIAIRES

PROMO 2025/2026

Madame la Présidente,

L'été 2026 est marqué par les nombreux feux de forêt et le manque de moyens évident des pompiers. A cela ce sont ajoutés des scandales dans des urgences surpeuplées où le temps de présence est allé jusqu'à 6 jours. Ceci est la résultante de 30 ans de politiques publiques désastreuses où le seul maître-mot est dogmatique : réduire à marche forcée les dépenses publiques quelles qu'en soient les conséquences. Mais les conséquences ne touchent que la population.

Et cela va continuer. À l'approche de l'élaboration du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), les pistes d'économies envisagées par Macron et ses séides en matière de politique familiale se précisent. Alors que la branche Famille affiche un excédent de près de 1,2 milliards d'euros en 2025, il n'est nullement question d'en faire bénéficier les familles : le gouvernement entend au contraire mettre en œuvre de nouvelles mesures d'économies ou procéder à une réorientation des fonds existants.

D'un autre côté, c'est « le quoi qu'il en coûte ». Pour les entreprises privées, c'est chaque année 211 milliards d'Euros d'aides publiques (6 600 euros par seconde !!) soit l'équivalent du quart du budget de l'État, ce qui en fait le principal poste de dépenses de l'État, ce montant représente également deux fois et demi le budget de l'Éducation nationale, cinq fois celui de la Transition écologique, huit fois celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche ou encore onze fois celui de la Santé et des Solidarités !

Ces aides sont données sans contrôle, sans contrepartie, sans effet sur l'emploi et les salaires. En plus d'amoindrir notre système de protection sociale, les exonérations de cotisations sociales participent à la baisse des salaires : en effet, plus les salaires sont bas, plus les exonérations sont hautes.

En faisant des cadeaux fiscaux aux plus fortunés, le **patrimoine des 500 familles les plus riches de France représente 40 % du PIB du pays !** Les 65 autres millions de la population se partagent le reste.

Derrière les grands discours sur la « maîtrise des dépenses », c'est toujours la même logique : moins de services publics pour les pauvres, plus de subventions pour les riches.

D'autres choix sont possibles et des marges de manœuvres importantes existent pour financer les propositions portées par la **CGT**, à condition de ne plus verser ces aides aux entreprises sans contrepartie et sans condition et d'augmenter la contribution au pot commun des plus fortunés.

La CGT Finances Publiques rappelle que les services publics ne sont pas un coût, comme le martèlent les gouvernements successifs, mais bien un investissement au service du bien commun.

A la DGFIP, le 12 août 2026, un hacker a revendiqué une intrusion dans le système informatique de la DGFIP, commise fin juin après une usurpation d'identité et un vol considérable de données.

Le 13 août, la DGFIP nous a informé et confirmé via un communiqué de presse avoir détecté et bloqué l'intrusion fin juin.

En revanche, elle n'avait pas détecté le vol et ce sont les révélations du hacker qui l'ont alertée.

Alors que les usagers des services publics et de la DGFIP sont en droit de voir la protection de leurs données garantie, ce sont plusieurs centaines de milliers d'entre eux qui voient aujourd'hui toutes leurs données personnelles vendues au plus offrant.

La vive inquiétude des contribuables est légitime, tout comme la colère des agents des finances publiques et de leurs représentants qui ont appris la « fuite » par la presse.

D'autant plus que pour ses propres agents, la DGFIP est répressive et ne laisse rien passer.

Le risque zéro n'existe pas en matière de sécurité informatique, la plupart des attaques sont déjouées grâce à la vigilance des services informatiques de la DGFIP et de ses agents. Rappelons en effet que le nombre d'attaques contre les systèmes de la DGFIP est passé de 2 579 en 2023 à 6 972 en 2025.

Pour autant, **les choix politiques et budgétaires de ces dernières années ont joué un rôle déterminant et ont accentué la probabilité d'attaques des systèmes informatiques de la DGFIP.**

L'obsession pour la « rentabilité », pour l'IA et pour l'externalisation fragilise la sécurité des données de l'état et des citoyens. Cette perte de contrôle des grands projets informatiques accroît l'impuissance des pouvoirs publics face aux intérêts privés.

Pour la CGT Finances Publiques, il est urgent de réinvestir massivement dans la fonction publique, en matière d'emplois, de rémunérations et de moyens. L'État doit jouer son rôle et être exemplaire pour garantir la sécurité des données personnelles et numériques de la population.

Pour vivre heureux, vivons caché. C'est par cet adage que l'on pourrait résumer la vision qu'a la DG du dialogue social.

En effet, le vendredi 24 juillet, un décret et un arrêté sont parus au journal officiel.

Le premier permet au ministre ou à notre directrice générale de déconcentrer certains actes RH et le second liste les actes pour lesquels dès le 27 juillet les directeurs ont obtenu tout pouvoir (hormis pour les disciplines pour lesquelles ils devront attendre le 1er octobre).

Désormais les directeurs locaux ont tout pouvoir :

-  En matière de recrutement de contractuels.
-  En matière de mobilité locale et disponibilité.
-  En matière de discipline pour les sanctions du groupe 1 et pour le cumul d'activité.
-  En matière de temps partiel.
-  En matière de congés, de compte-épargne temps et autorisations d'absence.
-  En matière de convention de rupture conventionnelle.

Cette longue litanie d'actes est loin d'être anodine pour les agents.

En effet, les directrices et directeurs ont désormais tous les pouvoirs sauf ceux de la promotion et de la mobilité nationale. Doit-on s'inquiéter de l'avenir du mouvement national ?

Une telle déconcentration des actes ne fait qu'augmenter les disparités entre les directions et le nombre de collègues discriminés.

 **La CGT Finances publiques** a toujours porté une gestion des ressources humaines au plus près des agents mais toujours dans un esprit d'équité et avec la possibilité de recours.

Depuis la loi de destruction de la fonction publique, c'est tout l'inverse.

 **La CGT Finances Publiques** redoute qu'avec la mise en place de ces textes et la gestion en mode CSRH, les agents n'aient plus aucune possibilité de recours.

En effet, les services RH des directions locales sont à l'image de nombreux services du réseau exsangues et remplacés par des services à distance, difficilement joignables.

 **La CGT Finances publiques revendique l'abrogation de ces textes et la mise en place d'une concertation sur la gestion RH.**

Avant d'arriver à l'ordre du jour, **la CGT Finances Publiques** souhaite revenir sur le déroulé de la scolarité et évoquer les perspectives pour la prochaine promotion.

Pour rappel, la mise en place de la formation renouvelée était purement dogmatique : la formation initiale coûtait trop cher et peu importe l'investissement à long terme qui est fait en matière de formation initiale.

Le dénominateur commun de cette « réforme », c'est une formation théorique amputée de plusieurs mois suivie d'un stage de mise en pratique dans les services ramené de 6 à 2,5 mois, devenant probatoire, qui s'effectue sur le poste de première affectation. Une manière de mettre les stagiaires au travail dès leur arrivée dans les services.

Alors que les métiers de la DGFIP sont de plus en plus complexes, que les sous-effectifs chroniques imposent depuis de nombreuses années une polyvalence sans faille de la part des collègues, les formations doivent être « ingurgitées » au pas de charge et appliquées dès l'arrivée dans les directions d'affectation ! Le volume de connaissances à acquérir à l'ENFiP ne diminue pas, bien au contraire. Par contre, les temps d'assimilation et de reformulation sont devenus inexistantes.

Les stagiaires en sont rendus à réviser leurs cours le soir et le week-end. Les lauréats des concours ne sont pas des étudiants en milieu scolaire : ils ont un conjoint, des enfants, une vie de famille. Il est temps que la direction générale en prenne conscience !

Depuis deux ans, les inspecteurs stagiaires se voient imposer une dose d'apprentissage en autonomie.

L'assimilation de ces cours prend bien plus de temps que ceux calibrés pour les séances. Les acteurs de la formation initiale font état de l'absolue nécessité d'une interaction des stagiaires entre eux, des internes/externes et apprenants/sachants pour assimiler les connaissances. Pour preuve, le nombre de stagiaires ne validant pas leur formation théorique augmente tout comme le nombre de stagiaires ne validant pas l'item « connaissances professionnelles » pendant le stage.

Nous attendons toujours un véritable bilan, en toute transparence, de l'impact du dispositif Ariane sur les connaissances acquises par les stagiaires. Par ailleurs, nous attendons également une évaluation à froid par les chefs de services sur la Formation pratique probatoire.

 **La CGT Finances Publiques** est opposée à une formation initiale comportant une part d'autonomie, qui augmente la charge de travail des chargés d'enseignements et des stagiaires.

Concernant le retour des IS en établissement pendant les estivales :

Nous continuons de nous interroger sur ce retour qui ampute la durée du stage déjà trop courte et sur l'intérêt pédagogique de certaines conférences. A fortiori, cette année, seule une partie de la promotion a pu y assister.

Pourquoi convoquer les stagiaires une fois l'école terminée alors qu'ils suivent déjà nombre de conférences pendant la scolarité ?

Est-ce le bon moment pour programmer un retour en établissement, alors que les chefs de service accueillant des stagiaires se plaignent de la durée trop courte du stage pratique probatoire et de leur difficulté à évaluer ces derniers ? Du reste, le régime d'octroi des autorisations d'absence est très strict pendant le stage lorsqu'elles sont demandées par les stagiaires, tandis que les dérogations aux Estivales relèvent de l'exceptionnel. Ce deux poids deux mesures nous interroge.

La note réseau du 11/05/2026 laisse toute latitude aux directions locales d'accorder ou pas des facilités horaires, ce qui génère des inégalités. Et que dire des frais engagés pour revenir quelques jours en établissement alors que les indemnités de stages ne sont toujours pas revalorisées dans un contexte inflationniste.

A ce sujet, nous avons abordé la possibilité de transformer les estivales en automnales, permettant ainsi aux IS de se retrouver et de faire un véritable retour d'expérience, où en sommes nous ? Cette proposition apparaissait séduisante tant aux OS qu'à l'ENFiP, cependant à ce jour rien n'évolue en ce sens.

 **La CGT Finances Publiques**, comme chaque année, tient à redire son opposition au caractère probatoire du stage pratique. Depuis sa mise en place, le retour d'expérience conforte totalement nos réserves.

Comment ont-ils pu être évalués, sur quels critères, quid de leur capacité à se positionner en tant que cadre A ? La crédibilité de ce fameux stage pratique probatoire en a pris un bon coup depuis quatre ans.

Une fois encore, la note de rentrée avec le calendrier ne nous a toujours pas été communiquée. Est ce normal ? Même remarque concernant la note de campagne de 1^{ère} affectation. Il y a quelques années, nous obtenions les informations avant les stagiaires.

Ce n'est plus le cas, nos demandes répétées n'ont pas été suivies d'effet et nous le déplorons vivement !

Quelques éléments sur la promotion :

Comme l'année dernière, nous ne connaissons pas le nombre de stagiaires ayant participé aux épreuves de rattrapage. Le chiffre serait-il si alarmant pour la troisième année consécutive ?

Il y a peut-être lieu de s'interroger sur la formation :

Remplit-elle réellement ses objectifs ? Outre la densité, sa lourdeur, le rythme, l'absence de temps de reformulation et le manque de temps d'assimilation, le fond des enseignements pose question au vu du nombre croissant de stagiaires mis en difficulté.

Pour preuve, pour la scolarité 2023-2024, 23 dossiers ont été examinés par la CAP soit 1,75 % des inspecteurs stagiaires ayant achevé leur cycle de formation.

L'année dernière, c'était 32 dossiers examinés par la CAP soit 2,27 %.

Cette année, 29 dossiers seront être examinés in fine par la CAP soit 2,40 %.

De plus, les stagiaires allant au rattrapage ont connaissance de leur résultat définitif alors que le stage a déjà commencé.

De même, sur la partie stage, une fois encore nous constatons que des IS découvrent qu'ils ne valident pas leur stage alors qu'il n'y a pas eu de rapport intermédiaire.

A contrario, certains chefs de service et tuteurs ne semblent pas prendre le temps de lire la note de cadrage concernant le SPP, alors qu'il s'agit de l'avenir de collègues, d'où des décalages entre les commentaires hallucinants et les items validés de certains rapports de stages.

L'attractivité demeure un sujet récurrent au sein de la fonction publique, notre ministère n'y échappe pas. Ne doit-on pas se donner les moyens et réfléchir à notre manière d'attirer des candidats? Certes, la réforme des épreuves de concours est lancée mais la question de la rémunération et de la progression des carrières reste l'éléphant dans la pièce.

Concernant l'UC de comportement, que penser des 22 IS ne la validant pas ? Une fois encore, on est en droit de s'interroger sur cette UC attribuée dans la plus grande opacité.

🔴 **La CGT Finances Publiques** constate la réelle rupture entre la partie « socle » et la partie « bloc fonctionnel » vécue par les inspecteurs et inspectrices stagiaires. Les taux d'échec lors des épreuves du bloc fonctionnel au vu des tableaux statistiques des évaluations de compétences sont beaucoup plus importants. Y-a-t-il de trop grandes différences dans la difficulté d'appréhender les cours entre les deux blocs ?

Sur les aspects pratiques de la scolarité, **la CGT Finances Publiques** acte la prolongation du dispositif de classes délocalisées à la Parlette à Clermont-Ferrand. Si des dispositions ont été prises pour que l'enseignement s'y déroule dans des conditions décentes, il eût été préférable d'anticiper et de faire les travaux en temps et en heure. La pyramide des âges, et donc des recrutements de notre administration permettait cela. Gouverner, c'est prévoir !

Et que dire des retours de stagiaires à qui l'on signifie qu'en cas de redoublement, ils ne disposeraient pas de logement à l'ARENFIP alors même que lors des CEC, nous avons expressément demandé à l'ENFiP de réserver des logements pour les redoublants.

Nous exigeons qu'une solution de logement leur soit proposée par les associations qui gèrent les logements attachés aux établissements de formation.

Le redoublement doit être une seconde chance et non un fardeau.

🔴 **La CGT Finances Publiques** constate la difficulté qu'éprouvent des stagiaires n'ayant pas validé la formation théorique en arrivant sur le lieu du stage probatoire. Ce sont des collègues dont le chef de service n'attend rien, sachant qu'ils ne vont pas rester, si ce n'est pour compenser les sous-effectifs !!

🔴 **La CGT Finances Publiques** s'interroge et vous interroge sur la qualité de la formation au vu de toutes les problématiques récurrentes évoquées ci-dessus.

🔴 **La CGT Finances Publiques** considère que la totalité des stagiaires de cette promotion ayant satisfait aux épreuves théoriques devrait être titularisée. La formation pratique doit être professionnalisante et en aucun cas être un deuxième concours.

Pour la CGT Finances Publiques, l'enjeu est crucial. Il en va de l'avenir de la DGFIP, de la qualité et de la motivation de ses personnels. Rappelons que la pyramide des âges étant ce qu'elle est, l'attractivité est un sujet majeur, sur lequel il faut réfléchir dès à présent et prendre des mesures concrètes :

👉 **Revalorisation du point d'indice.**

👉 **Refonte des grilles indiciaires.**

👉 **Retour à une mobilité choisie et non subie.**

👉 **Moyens humains et financiers garantissant la qualité du service public.**