Compte-rendu du CSAL du 24 novembre 2026

Il s'agissait d'une 2ème convocation suite au boycott de la 1ère le 17 novembre 2026.

Bilan Formation Professionnelle 2025

Le taux d'accès à la formation passe de 54,58 % à 97,55 % entre 2024 et 2025. Mais les journées de formation ne progressent que de 12 % (de 1 305 à 1 464,5), tandis que la durée moyenne par participation chute de 1,45 à 0,63 jour. La multiplication des modules courts, notamment obligatoires, explique largement ce décalage.

De plus, on constate que les agents eux-mêmes sont plus assidus pour les formations en présentiel et en distanciel que pour les e-formations.

La CGT a demandé des indicateurs permettant de distinguer ces modules des véritables formations professionnelles. Les durées annoncées des e-formations, les difficultés liées à Sem@for, les frais de déplacement pour les formations avec confirmations tardives, ainsi que les frais d'hébergement, ont également été abordés.

Sur les 68 inscriptions aux préparations écrites aux concours, 40 concernent les stages présentiels et seuls 26 préparant les ont suivis intégralement. Les causes des abandons restent mal connues.

La CGT demande des conditions de préparation satisfaisantes et la reconnaissance du temps de préparation des formateurs locaux.

Point emplois et recrutements au 1er septembre 2026

Au 1er septembre, la DiSI compte 555,5 ETP pour 594 emplois cibles, soit un déficit de 38,5 ETP. Sur les 44 recrutements par fiche de poste réalisés ou annoncés en 2026, 34 concernent des contractuels. Une enquête sur les départs à la retraite est en cours.

Les échanges sur les transformations et transferts d'emplois ont montré la difficulté de suivre les évolutions des tableaux. La reconnaissance des qualifications, notamment PAU, ne garantit pas systématiquement le maintien dans le service d'origine.

Le repyramidage des postes a été évoqué ; ce que l'on en retient c'est qu'il constitue un instrument permettant à l'administration de faire ce qu'elle veut des postes et des emplois.

Même constat amer pour la promotion interne, le nombre de concours internes et de postes offerts semble fondre au fil du temps.

Concernant l'Assistance informatique dans la Loire, des vacances d'emplois sont persistantes et une situation d'épuisement professionnel a été signalée. Les renforts temporaires ne constituent pas une solution durable.

La Direction et organisations syndicales convergent sur la nécessité d’un recrutement rapide, qui reste soumis aux autorisations nationales.

La prochaine visite de M. Robert, directeur général adjoint des Finances publiques, doit être l’occasion de porter cette alerte.

La continuité du service public ne peut reposer sur l’épuisement des collègues.

Evolution du contexte des missions à l’ESI de Meyzieu

La baisse des pics de production fiscale et la hausse des productions récurrentes conduisent à revoir l’organisation de l’atelier : mono-opérateur, impression de nuit, polyvalence et expérimentation de la conduite de deux imprimantes par un seul agent. Les difficultés de recrutement et de prise des congés pèsent sur ces choix.

Le volontariat a été évoqué pour les expérimentations, ainsi que la présence d’un opérateur volant pour les pauses. La CGT reste vigilante sur ces garanties, sur la fatigue et sur les conséquences du recours aux personnels temporaires.

La direction justifie les restrictions d’usage des téléphones et consoles par les risques industriels et les observations des acteurs de prévention. Un accident antérieur a été évoqué. Mais comment concilier l’exigence de vigilance permanente avec la conduite simultanée de deux machines ? La prévention doit aussi porter sur les effectifs, la charge de travail et l’organisation. Ces questions doivent être examinées en Formation Spécialisée.

En 2027, le transfert des opérations de fusion et de massification vers SI2 et les évolutions de WPE réduiront les missions du service production. La CGT demande de la visibilité sur l’avenir des missions, des emplois et des qualifications.

Point d’étape sur le transfert de l’activité du SIL58 au SIL21

La reprise des sites de l’Yonne et de la Nièvre se poursuit, avec un objectif au 31 mars 2027. Documentation partagée, visites et équipements réseau accompagnent la transition. Le SIL 21 retrouve son effectif cible, sans augmentation de celui-ci malgré l’élargissement du périmètre. La direction invoque la diminution du nombre de sites et prévoit un nouveau bilan au premier trimestre 2027.

Contractuels

Le cas d’un collègue requalifié de B en A dont la rémunération reste sous le minimum de la grille de référence a été évoqué. La direction invoque un plafond de revalorisation de 10 % et les règles nationales.

Un réexamen après un an est envisagé, sans garantie de rattrapage. La CGT considère que la fidélisation des compétences passe par des rémunérations et des perspectives professionnelles satisfaisantes pour tous.

Vos représentants à cette CSAL : Jean-Eudes Bour, Asma Boukhris, et, en tant qu’expert, Michel Celso