



Compte-Rendu du CSAL du 25 novembre 2025

Ce CSAL s'est tenu en mode délocalisé à Clermont-Ferrand. La Direction avait fait le déplacement de Lyon, sauf le Directeur. La CGT a exprimé son regret vis à vis de cette absence sur le site de Clermont. En effet le déplacement de la direction de la DISI est un signal important pour l'ensemble des agents des sites concernés. Le Directeur s'excuse de son absence en la justifiant par l'animation d'un atelier ENFiP à Lyon l'après-midi.

Nous avons lu notre déclaration liminaire disponible [ICI](#).

Réponses aux liminaires :

Comme d'habitude aucune réaction sur les thèmes de politique générale. Pourtant il est logique de compter sur les Directeurs pour relayer ces sujets, en raison de leur position hiérarchique privilégiée.

Sur l'évolution des concours, le Disi ne conteste pas notre analyse. L'idée serait d'accélérer le processus de recrutement notamment pour mieux attirer les jeunes qui viennent de finir leurs études, une simple question de calendrier donc. Alors que nous contestons les fondements de cette réforme qui éloigne les informaticiens des métiers du réseau et introduit plus de subjectivité dans le recrutement. Nous en déduisons que nous sommes dans le vrai, d'autant qu'un point sera fait dans un an ou deux sur les résultats, ce qui prouve que cette réforme semble être un ballon d'essai.

Rénovation de la méthode d'allocation et de gestion des emplois à la DGFiP :

En préambule la CGT a renouvelé sa remarque sur l'absence de document transmis par la Disi sur ce point. Le Directeur nous a répondu que nous aurions dû les obtenir par nos élus nationaux. *Depuis quand est-ce aux organisations syndicales de fournir les documents de travail pour des instances locales ?*

Sous prétexte de mieux comptabiliser les emplois et les temps partiels au regard de nos missions et de leurs « enjeux » on veut enterrer le Tagerfip (outil de gestion des emplois) qui permettait aux OS malgré ses défauts de suivre les vacances d'emplois dans le temps et d'établir un historique et des comparaisons année après année. Cette gestion sera mise en place au 1^{er} janvier 2026. A partir de ce moment on ne parlera plus de postes mais d'emplois temps plein (ETP). Nous serons très vigilants sur ce point car cela détermine les autorisations de recrutement dans nos directions.

Le Disi ne peut décrire en détail le processus car en tant que Directions Nationales des modalités restent à ajuster ultérieurement par la Direction Générale.

C'est trop peu d'informations sur un sujet essentiel avec une mise en œuvre très proche !

Le Disi veut mettre en avant les atouts de ce nouveau projet alors que pour la CGT il s'agit de créer un écran de fumée supplémentaire.

Bilan local de la Formation professionnelle 2024 :

La CGT demande qu'on privilégie la formation en présentiel. La e-formation doit être exceptionnelle et ciblée. La formation en présentiel permet une richesse des échanges et un contenu qualitatif qui peut s'adapter au public présent, loin du visionnage de diaporama et vidéos soporifiques suivis d'un QCM validant notre attention et rempli à la va-vite. Il est clair que la e-formation sert surtout à faire du chiffre pour pas cher. De la formation de masse et de qualité discutable.

La CGT s'interroge sur le faible nombre d'utilisations de Comptes Personnels de Formation (CPF) (5 cette année). Pour la CGT ceci peut s'expliquer par des règles d'utilisation bien plus restrictives dans l'Administration que dans le privé. Les élus CGT demandent à la Direction une communication régulière aux agents sur le sujet.

Bilan relatif à l'attractivité en 2025 :

La CGT a réagi sur les 2 terminologies « efficience » et le « ratio coût de l'évènement sur retour sur investissement » car dans le contexte d'une approche humaine du recrutement ce langage managérial nous semble inapproprié.

La communication à tout-va ne peut être une solution, surtout lorsqu'on choisit des événements où notre présence se paie (les stands sur des salons sont loin d'être gratuits). La CGT préfère, et de loin, les actions dans les écoles ou avec les missions locales par exemple. Pour nous, ces actions ont un sens social important.

Les collègues qui participent à ces initiatives ont été salués par l'ensemble de l'instance.

Car contrer les discours anti-fonction publique orchestrés et très largement relayés dans notre pays est une gageure !

Bilan relatif aux opérations de recrutement en 2025 :

Le recrutement du personnel via fiche de poste est totalement opaque. Si les règles de gestion précédentes étaient très discutables, elles avaient le mérite d'être les mêmes pour tout le monde et d'apporter de la transparence sur l'ensemble du processus avec voie d'appel. Aujourd'hui, ces recrutements deviennent soumis à l'arbitraire.

Quid des contractuels qui vont arriver au terme de leur deuxième CDD ? Aucune annonce n'a été faite sur ce point aujourd'hui. La CGT a souligné que cela était dommageable voire anxiogène pour les contractuels concernés, ainsi que pour l'accomplissement des missions dans les équipes.

La CGT souligne le taux de recrutement de contractuel très élevé pour 2025 qui atteint 73 % du total des arrivées à la DISI RAAB !

Si l'on veut tuer le statut du fonctionnaire à la DGFIP, il ne faut pas s'y prendre autrement.

Au niveau national ce ne sont pas moins d'un millier d'autorisations de recrutement de droit privé qui ont été actées.

Questions diverses :

Suite à la disparition du PSN-plateau : les transformations d'emploi des postes supprimés seront présentées par la Disi au prochain CSAL emplois début 2026 mais aucune annonce n'a été faite ce jour.

La CGT sera vigilante sur les suites apportées à ce dossier.

Sur le sujet des recrutements par fiche de poste, La CGT appuie sur la responsabilité de plus en plus importante de l'ensemble de la hiérarchie locale et souhaite être rassurée sur la non-discrimination des candidatures liées notamment au sexe et aux situations de handicap...

La Direction s'est voulue rassurante en affirmant que les responsables étaient formés sur ces problématiques. Nous resterons très attentifs sur ces sujets !!!

Concernant l'audit MRA toujours en cours, la CGT souhaite que le rapport soit communiqué aux agents puisque leur participation a été sollicitée.

Pour toute question ou remarque, n'hésitez pas à nous contacter.

Les représentant-e-s CGT au CSAL :

Pascale Baldo (63), Arnaud Bourdin (21), Jean-Eudes Bour (69), Sylvie Marcel (58), Cyrille Risch (63), Laurent Guiboud (38), Michel Celso (01)