



Numéro 134 — 11 juin 2026

CSAL SÉANCE du 11 JUIN 2026

Représentants de l'administration :

Mme DESHAYES, M. JOUVE, MME NABOUDÉ, MME CARANOBE, MME CABANNE, MME COURT, MME VIGUIER

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. BRUN (T), M. VEYLET (T)

FO DGFIP : M. MOISSINAC (T), M. DEJOU (T)

SOLIDAIRES Finances Publiques : M. GRIFFAULT (T), M. GALLOT (T)

Mme VIGUIER : secrétaire — CGT : secrétariat adjoint

Mme DESHAYES ouvre la séance à 9h30

1°) Approbation du PV du CSAL du 18 novembre 2025 (pour avis)

Après prise en compte d'une modification demandée par la CGT, le PV est approuvé à l'unanimité.

2°) Evolution des lignes directrices sur les missions du Pôle de contrôle et d'expertise (pour avis)

Mme NABOUDÉ présente l'évolution des lignes directrices sur les missions du PCE qui découle de la note d'orientation nationale du 15 mai 2025 qui acte de la fin des PCE et la répartition de leurs missions entre différents services.

Localement, le PCE exerce les 3 volets de sa mission au sein du PCU : programmation, contrôle et expertise.

À compter du 1er janvier 2027 :

- la mission expertise sera exercée au sein d'une cellule distincte, nouvellement créée, pilotée par un cadre A et rattachée au SIE.

Cette cellule regroupera toute la mission d'expertise auparavant répartie sur le PCE, le SIE et plus à la marge en direction.

- Les missions de contrôle et de programmation exercées par le PCE restent de la compétence du PCU tout comme celles exercées par le PCRP.

Pour la direction ce choix se justifie du fait que l'expertise monopolise les agents du PCE au détriment du contrôle fiscal.

Le vote porte uniquement sur le principe du projet, les contours tant en matière de missions que d'organisation (emplois et logistique) seront précisés à l'occasion de la tenue de différents groupes de travail.

Les conséquences sur les conditions de travail feront l'objet d'un point spécifique lors d'un prochain CSA-FS.

Mme DESHAYES soumet ce point au vote : VOTE CONTRE à l'unanimité

La CGT conteste cette restructuration tant sur le fond que sur la méthode employée.

Sur la méthode, les discussions préparatoires et les groupes de travail n'ont pas associé de manière conjointe les différents services impactés. Sur la question des emplois, il n'est tenu compte que de ceux du PCE à l'exclusion du SIE, du PCRP et de la direction également concernés.

Sur le fond, la cellule expertise est annoncée comme une cellule distincte du SIE qui n'aurait pas vocation à faire de la gestion. Dans les faits il y a fort à parier que les effectifs de cette cellule seront considérés comme faisant partie intégrante du SIE.

En plus de la perte progressive du lien entre expertise et contrôle, la perte de la mission contrôle constituent pour les agents du PCE un appauvrissement de leurs missions.

Sur le volet programmation et contrôle fiscal une extrême polyvalence sera demandée aux agents PCU qui devront traiter des dossiers aussi bien professionnels que particuliers.

Pour la CGT cette restructuration comme toutes celles menées antérieurement, notamment dans le cadre du NRP, constitue avant tout un nouveau levier de suppressions d'emplois.

3°) Mise en cohérence de la dénomination des portefeuilles des CDL (pour information)

Mme CABANNE présente le nouvel intitulé et la résidence d'implantation des CDL qui sont précisés dans le tableau suivant :

Intitulé du portefeuille	Lieu d'implantation
Nord Cantal	Mauriac
Pays de Salers et Cantalès	Mauriac
Hautes Terres Communauté	Saint Flour
Est Sanflorain	Saint Flour
Carladès	Aurillac
Aurillac Agglomération	Aurillac
Sud Châtaigneraie	Aurillac
Conseil départemental et EPSMS	Aurillac

3°) Bilan de la formation professionnelle 2025 (pour information) et plan local de formation 2026 (pour avis)

Mme CARANOBE présente le bilan de la formation professionnelle 2025.

205 agents ont bénéficié au moins d'une formation soit 90 % de l'effectif total – en hausse par rapport à 2024 sous l'effet des e-formations notamment obligatoires sous MENTOR.

Le nombre de stagiaires formés et de jours formation suivies : 779 stagiaires ont bénéficié de formation en 2025 pour 695,90 jours.

Bien que le nombre de stagiaires soit en augmentation de 55 % par rapport à 2024, le nombre de jours de formation est en diminution de 10 % en raison de l'évolution des e-formations organisées au national.

Sur les 504 e-formations, 149 concernent la e-formation MENTOR « laïcité » et 70 la e-formation « facturation électronique ».

Les absents de la formation : 5,98 % en présentiel / 7,14 % en distanciel / 28,91 % en e-formation.

Le nombre de sessions organisées par la direction (en présentiel) : 26 sessions ont été organisées (dont 8 en préparation concours) pour 126,9 jours de formation.

Formation initiale :

Nous avons accueilli en 2025 :

- 6 stagiaires inspecteurs dans 6 structures différentes
- 13 stagiaires contrôleurs dans 9 structures différentes

En 2026, soutien dans la coconstruction du parcours de la formation continue des nouveaux arrivants.

Point en juin entre le stagiaire, le CDS et le service formation sur le parcours individuel.

Face à l'enjeu de l'attractivité, la direction a été active en participant en 2025 à des journées de rencontres avec les étudiants et à un forum métiers où le site « rejoindre les finances publiques » est valorisé.

Formation continue :

- parcours changement de métier : 23 stagiaires ont été formés pour 196,32 jours
- formations générales, Santé et sécurité au travail : 291 stagiaires formés pour 165,7 jours
- formations gestion fiscale : 225 stagiaires formés pour 355,30 jours
- formations gestion publique : 36 stagiaires formés pour 68,9 jours

Exclus de la formation : 7 agents exclus de la formation depuis 3 ans : 1 agent technique, 1 Berkani, 1 apprenti et 4 personnes dont 1 arrivée en poste fin décembre 2025.

Contractuels et stagiaires :

- 2 contrats d'apprentissage dont un a débuté en 2024 (alternant en MASTER), le second en septembre 2025 (alternant en BUT).

La DDFiP du Cantal accueille 13 agents contractuels en catégorie B (7 agents) et en catégorie C (6 agents). En 2025, 1 contrat en catégorie C a été renouvelé.

À noter un constat positif : 3 agents contractuels ont été promus par concours ou recrutement contractuel handicapé en catégorie A stagiaire, en catégorie B stagiaire et concours interne.

Les priorités et enjeux de la formation pour 2026 :

- Le déploiement de la Facturation électronique ou l'acculturation au numérique
- Les nouveautés 2026 pour tous : formations Mentor sur la transition écologique, sur l'acculturation au numérique, sur la santé mentale, sur la déontologie, sensibilisation à la sécurité informatique.

-Formations FS : secourisme, yoga des yeux, intervention ergonomiste, évacuation incendie, reconnaissance au travail pour les managers, prévenir le burn-out...

M BRUN (CGT) demande que soit rappelé que les e-formations, notamment les e-formations Mentor, puissent se dérouler sous couvert d'une autorisation d'absence et que des salles dédiées sont disponibles.

Mme CARANOBE indique que les modalités ces e-formations seront prochainement rappelées.

M VEYLET (CGT) interroge la direction sur le suivi des demandes de formations non satisfaites.

Mme CARANOBE précise que bien que ces demandes soient connues de la direction, aucun suivi n'est assuré.

M BRUN (CGT) constate que l'équipe de formation est composée majoritairement de cadre A, tout comme les bénéficiaires de la formation, ce qui pour lui n'est pas satisfaisant.

Mme DESHAYES explique que cette forte participation des A et A+ aux formations est liée aux thématiques managériales de ces formations.

Mme DESHAYES soumet le plan local de formation 2026 au vote : VOTE POUR à l'unanimité

Les formations pour l'amélioration des conditions de vie au travail (yoga des yeux, intervention ergonomiste, santé mentale, reconnaissance au travail pour les managers et prévenir le burn-out ont été proposées par les représentants de la CGT Finances publiques et sont financées par le budget de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSAL.

4°) Tableau de bord de veille sociale – TBVS 2025 (pour information)

Mme CARANOBE présente le Tableau de Bord de Veille Sociale de l'année 2025. L'année 2025 est marquée par une ré-installation des services au niveau de la direction par pôle métiers et la libération des espaces du rez-de-chaussée du bâtiment Q de la cité administrative en raison de la présence du radon. Par ailleurs, l'antenne du service de gestion comptable de Murat a été fermée au 31/12/2025, le PCU et le PRS ont été déménagés du bâtiment Q et installés au 3 place des Carmes et à la DDFIP.

M BRUN (CGT) indique une nouvelle fois qu'une présentation globale de ces indicateurs n'est pas satisfaisante. À cette échelle il n'est pas possible de dresser un constat objectif permettant d'identifier une situation à risque et de la traiter.

Il note toutefois que certains services, détectés comme potentiellement en difficulté suite à l'analyse du TBVS, présentent entre 3 à 5 indicateurs sur 11 négatifs, témoignant de difficultés parfois persistantes.

Il s'agit du SIE départemental, la THD du SDIF.

Cela met en évidence les difficultés d'emploi de ces services.

M. BRUN (CGT) souligne que la direction locale n'accède à aucune demande d'indicateurs complémentaires qui permettraient d'affiner cette analyse.

Il rappelle que le TBVS est un des outils de la préservation de la santé et de la sécurité des agents au même titre que le DUERP ou le baromètre social mais fait remarquer que si les constats sont faits, la direction locale ne met en œuvre aucune mesure réelle et efficace.

Mme DESHAYES indique que cette année une attention particulière a été portée à l'élaboration du DUERP, duquel découlera un plan d'action.

5°) Questions diverses

M. VEYLET (CGT) demande si dans le cadre de la création de la cellule expertise, un poste de A adjoint sera créé au SIE et fera l'objet d'un appel à candidature.

M. JOUVE répond que s'agissant d'une restructuration, il n'y a pas de création de poste et que l'agent concerné est appelé à suivre la mission.

M. VEYLET (CGT) interroge la direction sur la situation des agents de service à la suite du départ de Jöel MAYNARD. Il rappelle que ce service comportait 4 agents encore récemment. Il demande comment ce service peut fonctionner avec un seul agent.

M. JOUVE conteste ce chiffrage précisant que cette structure n'a toujours compté qu'un seul agent de service. La direction estime que cette structure peut fonctionner en l'état.

Mme DESHAYES précise que la direction est en attente d'arbitrage concernant l'arrivée potentielle de stagiaires et de contractuels. Elle espère obtenir satisfaction avant publication du mouvement local. En cas de retard sur ces arbitrages, un premier mouvement sera publié fin de semaine prochaine et complété ultérieurement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00

Les représentants CGT Finances publiques, Patrice BRUN, Laurent VEYLET

