



Compte rendu du CSAL de la DiSI RAAB le 21/04/26

Le CSAL s'est tenu dans un contexte marqué par des transformations importantes des missions (OPS, développement, assistance), des tensions sur les effectifs, et une remise en question ressentie du télétravail.

Plusieurs points ont donné lieu à des échanges nourris, révélant des inquiétudes fortes des agents et un manque de lisibilité sur certaines orientations.

1. Note télétravail : une “clarification” qui interroge

Suite à notre demande de mise à l'ordre du jour (voir notre déclaration liminaire), la direction a présenté cette note comme un simple document de rappel du cadre national du télétravail. Pourtant, plusieurs éléments interrogent immédiatement et justifient un regard beaucoup plus critique.

D'abord, la direction indique avoir travaillé plus de six mois sur ce document. Cela pose un problème de cohérence : on ne mobilise pas un tel temps pour produire un simple rappel de règles existantes, connues et appliquées depuis 2020. Si ce document a nécessité autant de travail, c'est qu'il répond à des tensions réelles, que la direction n'assume pas explicitement. Autrement dit, cette note ne se limite pas à rappeler les règles : elle traduit une volonté de la direction de faire du télétravail un levier de négociation entre les agents et leur hiérarchie.

Ensuite, la note se veut selon le directeur un document de référence, mais elle est traversée de contradictions qui en affaiblissent la portée et révèlent une ambiguïté de fond.

Dès les premières lignes, elle affirme que le télétravail « n'est pas un droit » et « ne constitue pas un acquis ». Le message implicite est clair : il s'agit d'un signal envoyé aux agents pour rappeler que ce dispositif peut être remis en cause. Mais immédiatement après, la note rappelle que le télétravail « ne peut être imposé » et qu'il repose sur un accord entre l'agent et l'administration, et ça c'est la règle nationale. Cette juxtaposition produit une tension évidente. D'un côté, on agite la possibilité de retrait ; de l'autre, on reconnaît un cadre protecteur. Pour les élus CGT, la lecture est simple : si le télétravail ne peut être imposé, il ne peut pas non plus être retiré ou modifié unilatéralement au gré des décisions locales. Il existe donc bien des limites au pouvoir hiérarchique, et cette note semble vouloir les contourner sans le dire.

Cette ambiguïté est renforcée par l'usage répété, lors du CSAL, du terme de « négociation » entre l'agent et son chef de service. Ce mot n'est pas neutre. Il ne figure pas dans les textes réglementaires et traduit une vision profondément problématique du télétravail. Parler de négociation, c'est introduire l'idée d'un rapport de force individuel, où l'agent devrait défendre sa situation face à sa hiérarchie. Ce n'est pas ainsi que fonctionne le droit du travail dans la fonction publique. Le télétravail repose sur des critères objectifs et des règles nationales, pas sur une capacité

individuelle à négocier. En employant ce terme, la direction donne le sentiment que le télétravail devient un nouveau terrain d'arbitrage local, voire de pression managériale.

Un autre point pose question : la mention selon laquelle « le télétravail ponctuel est préconisé ». Si la note se limite réellement à rappeler un cadre national, pourquoi introduire une telle orientation ? Cette phrase n'est pas neutre. Elle constitue un signal implicite adressé aux chefs de service. Elle peut être interprétée comme une incitation à limiter le télétravail régulier, pourtant largement installé dans les organisations, au profit d'un dispositif plus flexible... et donc plus facilement contrôlable. Derrière une formulation anodine, on voit apparaître une volonté de reprise en main, qui ne dit pas son nom.

Cette orientation est d'autant plus problématique qu'elle va à l'encontre de la stabilité nécessaire à l'organisation du travail des agents. Le télétravail régulier permet une structuration claire des semaines de travail, une organisation personnelle et professionnelle équilibrée. Promouvoir le télétravail ponctuel, c'est introduire de l'incertitude et fragiliser les collectifs de travail. Pour nous, cette phrase traduit au mieux une incompréhension des réalités de terrain, au pire une volonté délibérée de détricoter les organisations.

Enfin, la note elle-même contient des garanties procédurales importantes pour les agents, notamment en cas de refus ou de modification du télétravail : entretien obligatoire, motivation écrite, voies de recours . Or, dans le même temps, le discours tenu en séance laisse entrevoir une stratégie différente : attendre la fin d'une convention pour rediscuter les modalités. Le message implicite est limpide. Plutôt que de s'exposer à un refus motivé et contestable, il suffirait d'attendre l'échéance pour imposer une nouvelle organisation sous couvert de « négociation ». Cette pratique contourne l'esprit des garanties prévues par les textes.

Au final, cette note, présentée comme neutre et pédagogique, le directeur confirme même en séance que trois jours de télétravail par semaine sont toujours possible, apparaît comme un document très orienté. Elle traduit une tension croissante autour du télétravail, une volonté de réaffirmer le pouvoir hiérarchique, et une difficulté de la direction à assumer clairement ses orientations. Sous couvert de rappeler la règle, elle en redéfinit en réalité l'interprétation.

Pour la CGT, le point est clair : le télétravail n'est pas une faveur accordée au cas par cas. C'est une organisation du travail encadrée par des règles nationales, qui s'imposent à tous, y compris à la hiérarchie. Toute tentative de transformation de ce cadre en espace de négociation individuelle ou de remise en cause implicite constitue une dérive que nous ne pouvons accepter. Que tous ceux qui connaissent des problèmes et des tensions pour le télétravail nous contactent, nous les accompagnerons.

2. Transfert SIL 58 → SIL 21 (pour avis)

Le projet de transfert des missions du SIL 58 vers le SIL 21 a été présenté pour avis. La direction met en avant une évolution de l'activité, marquée par une baisse des interventions traditionnelles à Nevers et, parallèlement, par une montée en charge des activités liées à l'hébergement et au réseau. Cette situation est présentée comme une opportunité de réorganisation, avec un transfert progressif des missions vers Dijon sur la période 2026–2027.

Si la direction insiste sur le caractère graduel et accompagné de cette évolution, les échanges ont rapidement fait apparaître des inquiétudes fortes du côté des agents et des organisations syndicales. La question des conditions concrètes de travail a été centrale, notamment en ce qui concerne les

déplacements, les amplitudes horaires et les impacts sur la vie personnelle. Derrière la présentation d'un dispositif organisationnel, c'est bien la réalité quotidienne des agents qui est en jeu.

Un point particulièrement sensible concerne la prise en compte des souhaits individuels. Il a été explicitement évoqué le cas d'un agent ne souhaitant pas rejoindre le périmètre prévu par la réorganisation. La réponse apportée par la direction reste floue sur ce point, ce qui nourrit le sentiment que les arbitrages pourraient être rendus au détriment des choix des agents.

Au-delà du cas local, plusieurs organisations syndicales ont posé la question du sens global de cette évolution. Certains y voient une nouvelle étape dans un mouvement plus large de concentration des missions et de réduction des implantations locales. L'hypothèse d'une restructuration progressive de l'assistance, voire d'un rapprochement entre les missions de type CID et SIL, a été évoquée. La direction a réfuté l'existence d'un projet national en ce sens, mais sans réellement lever les doutes.

Les explications apportées, notamment sur une supposée baisse des déplacements, n'ont pas pleinement convaincu. Elles apparaissent en décalage avec les réalités opérationnelles évoquées par les agents. Cette difficulté à rendre lisible l'impact concret de la réforme alimente un climat d'incertitude.

Au moment du vote, les positions ont été clairement différenciées. La CGT a choisi de s'abstenir, en adoptant une position de réserve prudente, qui nous semble refléter l'attitude globale des collègues qui sont attachés à leur mission sans vouloir en être les victimes consentantes. Cette abstention traduit à la fois la prise en compte des évolutions d'activité et l'absence de garanties suffisantes sur les conséquences humaines de la réorganisation.

Au final, ce projet illustre une tendance de fond : sous couvert d'adaptation aux évolutions techniques, on assiste à une recomposition des missions qui pose directement la question du maintien des collectifs de travail, de la proximité des services et des conditions d'exercice des agents.

3/ Présentation de la mission OPS

La présentation de la mission OPS s'inscrit dans la transformation plus globale des métiers du SI vers des logiques de type DevOps. La direction décrit une mission transversale, intervenant dès la phase de conception des projets, en charge de la construction des environnements, de leur automatisation et de leur exploitabilité, jusqu'au suivi en production.

Si cette présentation permet de mieux cerner le rôle théorique de l'OPS, elle a également fait émerger un certain nombre de questionnements. Ce qui frappe en premier lieu, c'est l'ampleur du périmètre couvert. Les tâches décrites recouvrent à la fois des dimensions d'infrastructure, de développement et d'exploitation, ce qui brouille les frontières traditionnelles entre métiers.

Plusieurs interventions ont ainsi mis en évidence une difficulté à distinguer clairement ce qui relève du « build » et du « run ». Cette hybridation des fonctions peut apparaître cohérente dans une logique DevOps, mais elle soulève des interrogations très concrètes sur les compétences attendues, les formations nécessaires et l'évolution des parcours professionnels.

Les agents expriment une inquiétude réelle sur ce point. La transformation ne se limite pas à une évolution technique ; elle implique une redéfinition des métiers eux-mêmes. Or, à ce stade, la direction reconnaît que les cibles ne sont pas complètement stabilisées. La question du périmètre

fonctionnel de l'OPS, notamment en lien avec les portefeuilles applicatifs et les différentes MOE, reste ouverte.

La direction a indiqué que le développement de compétences OPS était envisagé dans plusieurs établissements, notamment à Clermont-Ferrand, et qu'une montée en charge progressive était à l'étude. Elle insiste également sur la diversité des profils et sur la mise en place de parcours de formation. Toutefois, ces éléments restent encore généraux et ne répondent pas entièrement aux interrogations des agents sur leur positionnement futur.

Un autre point important concerne la multiplicité des maîtrises d'œuvre, reconnue comme une difficulté par la direction elle-même. Cette dispersion complique la lisibilité des responsabilités et des priorités, et renforce le besoin d'un cadre organisationnel clair, qui fait aujourd'hui défaut.

Au final, la mission OPS apparaît comme un axe structurant de transformation, mais encore en construction. Cette situation génère un décalage entre l'ambition affichée et la réalité opérationnelle, avec des agents qui peinent à se projeter dans des organisations encore mouvantes. Les élus CGT ont rappelé à plusieurs reprises leur vigilance sur ce sujet qui a généré par ricochet des risques psycho-sociaux inattendus par la direction.

4/ Rapport d'activité 2025

La présentation du rapport d'activité a donné lieu à des échanges nourris, révélant un certain nombre de tensions entre le discours porté par la direction et la perception des organisations syndicales.

Un premier point de divergence concerne la qualification du dialogue social, présenté comme s'étant déroulé « normalement ». Cette appréciation a été contestée, au regard des remontées de terrain et des difficultés rencontrées dans plusieurs établissements. Cette formulation apparaît en décalage avec le vécu de nombreux agents et représentants du personnel.

Les questions relatives aux ressources humaines ont également occupé une place importante. L'augmentation du recours aux contractuels, combinée aux départs à la retraite attendus dans les prochaines années, confirme une fragilité structurelle des effectifs. La direction reconnaît que cette situation va perdurer, ce qui pose la question de la capacité à maintenir un niveau de compétence et de stabilité suffisant.

Le rapport met également en lumière des difficultés d'interprétation des données, liées notamment à des changements de référentiels ou à des modalités de comptabilisation. Cette complexité nuit à la lisibilité globale et rend plus difficile une analyse partagée de la situation.

Les questions budgétaires et immobilières ont suscité des interrogations, notamment sur le niveau élevé de certaines dépenses et sur l'état des infrastructures. Le cas de Meyzieu a été évoqué à plusieurs reprises, illustrant les enjeux liés à des sites industriels nécessitant des investissements importants.

Enfin, les actions en matière d'attractivité ont été discutées, avec un constat partagé sur la difficulté à faire connaître les métiers et les concours de la DGFIP. Si des efforts ont été engagés, leur efficacité reste sujette à débat.

Au-delà des points techniques, ce qui ressort de ces échanges, c'est une tension persistante entre un discours de maîtrise et une réalité plus fragile. Le rapport donne à voir une organisation en transformation, confrontée à des contraintes fortes, notamment en matière de ressources humaines et de moyens, et dont les équilibres restent précaires.

Conclusion

Au-delà de la diversité des points abordés lors de ce CSAL, une ligne de fond se dégage clairement.

La direction présente l'ensemble de ces évolutions comme des ajustements nécessaires, dictés par les transformations techniques et organisationnelles du SI. Pourtant, ce qui apparaît en creux, c'est une accumulation de signaux qui traduisent une inflexion plus profonde dans la manière de piloter les services et les agents.

Sur le télétravail, derrière un discours de simple rappel des règles, on observe déjà les premières remises en cause concrètes, avec un déplacement vers des discussions individuelles qui fragilisent le cadre collectif. Sur les missions, qu'il s'agisse du transfert du SIL ou du développement de l'OPS, les transformations sont présentées comme progressives et maîtrisées, mais elles s'accompagnent d'incertitudes fortes pour les agents, tant sur leurs conditions de travail que sur l'évolution de leurs métiers. Enfin, le rapport d'activité lui-même met en évidence des tensions structurelles, notamment sur les ressources humaines, qui relativisent le discours global de stabilité.

Pris séparément, chacun de ces éléments pourrait apparaître comme une évolution ponctuelle. Pris ensemble, ils dessinent une trajectoire plus préoccupante : celle d'une organisation où les règles nationales sont réinterprétées localement, où les collectifs de travail sont fragilisés, et où les agents sont de plus en plus renvoyés à des situations individuelles.

Dans ce contexte, la question du dialogue social est centrale. Or, les échanges en instance montrent un décalage persistant entre le discours porté par la direction et la réalité perçue sur le terrain. Ce décalage, s'il n'est pas résorbé, est de nature à alimenter durablement les tensions.

Pour la CGT, il est essentiel de rappeler que les transformations en cours ne peuvent se faire ni au détriment des garanties collectives, ni sans une prise en compte réelle des conditions de travail des agents. Le respect des cadres nationaux, la stabilité des organisations et la transparence des orientations doivent rester des principes non négociables.

Nous resterons particulièrement vigilants sur les suites données à ces différents dossiers et continuerons à accompagner les collègues confrontés à des difficultés dans leur service.

Vos représentants à cette FS : Sylvie Marcel, Jean-Eudes Bour, Arnaud Bourdin ainsi que les experts, Michel Celso et Cyrille Risch.