



Compte rendu CGT du Comité Social d'Administration Local (CSAL) du 23 juin 2026

Déclaration liminaire CGT

La CGT a alerté la direction sur plusieurs sujets préoccupants :

- la dégradation des conditions de travail dans plusieurs services
- les difficultés de recrutement et de fidélisation
- la multiplication des statuts au sein des équipes
- les conséquences des suppressions d'emplois passées
- les risques liés aux réorganisations en cours
- la dégradation du pouvoir d'achat liée à la non-revalorisation du point d'indice.

La CGT a profité de ce CSAL pour revenir sur les conséquences de la cyberattaque ayant touché Almerys, opérateur de tiers payant utilisé notamment par ALAN.

Des millions de données personnelles ont été compromises, parmi lesquelles :

- numéros de sécurité sociale
- états civils
- données de couverture santé.

Après les nombreuses fuites de données intervenues ces derniers mois, cet épisode illustre une nouvelle fois la vulnérabilité croissante de nos systèmes d'information face à des attaques toujours plus sophistiquées.

La CGT a rappelé que la cybersécurité ne peut reposer uniquement sur les agents ou sur des consignes de vigilance.

SIL 58 / SIL 21 : vigilance sur l'avenir des missions

La direction a présenté ses réflexions concernant l'organisation future des missions SIL.

Le directeur a indiqué que les SIL devaient conserver leur identité propre et que les CID devaient continuer à assurer leurs missions de proximité.

Pour autant, plusieurs interrogations demeurent car la direction ne prend pas de décision franche et immédiate sur le sujet.

Le seul engagement que nous avons arraché pour le moment repose sur les moyens mis en œuvre pour rembourser les nuitées d'hôtel qui seront nécessaires.

On observe que le calcul comptable de l'administration se résume à financer des déplacements plutôt que maintenir des structures.

Le niveau pertinent du nombre de personnes pour faire fonctionner une structure n'est pas connu selon l'administration, on entend tantôt 4, tantôt 2, le pilotage serait-il à vue ?

La CGT a rappelé son attachement :

- au maintien des missions de proximité
- à la distinction entre missions SIL et missions CID
- à la préservation des conditions de travail des agents.

Nous avons notamment alerté sur :

- l'allongement potentiel des distances d'intervention
- les temps de déplacement
- les conséquences sur l'organisation quotidienne du travail.

La direction reconnaît elle-même qu'une structure trop petite peut devenir difficilement viable et évoque la nécessité de rationaliser les déplacements.

Nous resterons particulièrement attentifs aux conséquences concrètes de ces évolutions pour les collègues concernés.

CID : des difficultés de plus en plus visibles

Les échanges ont confirmé les difficultés et inquiétudes déjà signalées par les représentants du personnel.

- CID de la Loire

La situation demeure particulièrement préoccupante. Le manque d'effectifs continue de peser fortement sur le fonctionnement du service et sur les agents présents qui s'inquiètent de leurs futures conditions de travail.

- CID de l'Ain

Face au départ en retraite de 80 % des effectifs (dont le cadre A en 2027) d'ici à 2028, les agents ont fait part de leurs inquiétudes à la DISI quant à la pérennité de la CID de l'Ain.

De plus, la gestion des apprentis et des stagiaires devient de plus en plus complexe.

Les collègues signalent :

- un investissement important en tutorat
- des difficultés d'autonomie des apprentis
- une charge supplémentaire pour des équipes déjà sous tension.

La CGT a rappelé qu'un recrutement par apprentissage ne peut constituer à lui seul une politique de gestion des effectifs.

L'apprentissage peut être une voie intéressante mais il reste par nature aléatoire :

- niveau de formation variable
- autonomie parfois limitée
- durée de présence courte
- nécessité d'un accompagnement important.

Ces recrutements ne remplacent pas des emplois pérennes.

La multiplication des statuts fragilise les collectifs de travail

La direction reconnaît désormais ouvertement les difficultés engendrées par la coexistence croissante de plusieurs statuts :

- fonctionnaires
- contractuels de droit public
- contractuels de droit privé (avec la complexité induite par les CDD, leur renouvellement éventuel, la gestion de la période d'essai, et la CDIisation éventuelle)
- apprentis
- stagiaires
- prestataires.

Cette diversité complique l'organisation des services et génère parfois des incompréhensions ou des tensions.

La CGT continue de défendre un recrutement statutaire permettant de stabiliser les équipes et de conserver les compétences. Pour autant, elle s'attache à défendre chacun selon son statut.

Tableau de bord de veille sociale (TBVS) : derrière les chiffres, la réalité du terrain

L'examen du Tableau de Bord de Veille Sociale a donné lieu à plusieurs échanges.

- Congés maladie

L'administration met en avant une diminution du nombre de congés maladie.

La CGT a rappelé que cette évolution ne peut être interprétée automatiquement comme une amélioration des conditions de travail.

Plusieurs facteurs peuvent intervenir :

- difficultés d'accès aux soins
- perte financière liée aux arrêts
- renoncement de certains agents à s'arrêter malgré leur état de santé.

Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire, ces chiffres doivent être analysés avec prudence.

- Télétravail

Le directeur a indiqué que des évolutions positives pourraient intervenir concernant l'organisation du télétravail au sein de la CID du Rhône.

La CGT restera attentive aux suites concrètes qui seront données à ces annonces.

Le télétravail constitue aujourd'hui un élément essentiel de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour de nombreux agents.

Derrière les intentions de la direction et des discours, nous ne décelons cependant aucun engagement et le report de la gestion se fait au niveau local par les chefs d'établissement. Pourquoi dans ce cas avoir une DiSI, si les agents sont traités différemment, selon qu'ils sont à Lyon, Grenoble, Clermont, Nevers, Dijon ou Meyzieu ?

- Écrêtements

La CGT a rappelé que les taux d'écrêtement constituent un indicateur particulièrement pertinent pour mesurer la charge de travail réelle.

Lorsque les heures travaillées dépassent régulièrement ce qui peut être récupéré, cela traduit souvent :

- une surcharge chronique
- des effectifs insuffisants
- une pression importante sur les équipes.

La direction partage en partie ce constat mais estime que certains comportements individuels peuvent également expliquer certaines situations.

Pour la CGT, l'écrêtement reste avant tout un indicateur précieux de l'état réel des services.

Immobilier : un nouveau projet pour Dijon

Un nouveau document relatif au projet immobilier de Dijon a été transmis aux représentants du personnel juste avant la séance, en indiquant que le sujet serait débattu en octobre 2026.

La direction considère que cette nouvelle version apporte des améliorations significatives par rapport aux précédentes propositions.

Selon l'administration :

- les ratios d'occupation seraient désormais conformes
- le nombre de postes de travail serait cohérent avec l'organisation retenue
- les espaces de réunion seraient suffisants
- la prise en compte du nomadisme serait mieux calibrée.

La CGT analysera précisément les documents transmis avant de se prononcer définitivement.

Nous resterons particulièrement vigilants sur :

- les surfaces réellement disponibles
- les espaces collectifs
- les conditions de travail futures avec notamment la question de la climatisation
- les possibilités d'évolution des effectifs.

Repyramidage des effectifs

De nombreux postes de B et C sont transformés en A.

Des postes de PAU sont transformés également, mais le directeur indique que la qualification n'était pas exercée...

Centre OPS de Nevers

La direction a confirmé la création d'un Centre OPS à Nevers au 1er septembre 2026 au sein du pôle exploitation applicative.

Selon les informations communiquées, les premières applications ne seraient toutefois prises en charge qu'à partir de septembre 2027, après une longue phase de formation des agents.

Dans un premier temps, trois A PSE constitueraient le socle de l'équipe. Une fiche de poste a été diffusée en interne et deux recrutements de contractuels devraient être publiés prochainement.

Si la décision de création semble désormais actée, de nombreuses interrogations demeurent concernant :

- la montée en charge réelle du centre ;
- les missions qui lui seront confiées ;
- les effectifs cibles ;
- les modalités de formation ;
- la place des contractuels dans l'organisation future.

Pour la CGT, les agents doivent disposer d'une visibilité suffisante sur l'évolution de ce projet afin de pouvoir se projeter sereinement dans leur avenir professionnel.

Mission d'audit

Le directeur aborde lui-même ce point en question diverses. En effet, il ne semble pas résister à la satisfaction de nous dire que son travail a été loué par la mission d'audit.

On est forcé de le croire sur parole, étant donné que le rapport ne nous sera pas transmis.

Ce qui peut paraître surprenant dans la mesure où les auditeurs avaient tenu à rencontrer les organisations syndicales au cours de leur mission. Le dialogue fonctionne dans un sens, mais pas forcément dans les deux.

Pour la CGT

Les débats de ce CSAL confirment plusieurs tendances lourdes :

- des effectifs toujours insuffisants
- des CID inquiètes et sous tension
- un recours croissant à des personnels précaires
- des restructurations qui suscitent des inquiétudes légitimes
- une charge de travail qui demeure élevée.

La CGT continuera à défendre :

- ✓ des recrutements statutaires
- ✓ le maintien des missions de proximité
- ✓ des effectifs adaptés aux besoins
- ✓ le développement du télétravail
- ✓ l'amélioration des conditions de travail
- ✓ une véritable reconnaissance du travail réalisé par les agents.

On profite de ce compte rendu pour vous tenir informés de la situation au regard de la canicule.

Plusieurs informations nous sont parvenues d'autres ESI et DDFIP.

- Yonne : on peut arriver à 7 heures et partir à 14 heures 30.
- Ain : on peut arriver à 7 heures et partir à 15 heures.
- Loire Atlantique : la pause méridienne peut être réduite à 20 minutes, arrivée à 6 heures et journée continue possible.
- Nièvre : journée continue de 6 heures à 12 heures, les heures non faites à effectuer ultérieurement ; possibilité également d'élargir les ASA garde d'enfants pour les parents dont l'école demande à garder les enfants à la maison.
- ESI de Grenoble : arrivée possible dès 6 heures 30 le matin, départ à 15 heures possible et 4 jours de télétravail par semaine.
- Côte d'Or : télétravail est possible 5 jours par semaine pour les collègues les plus fragiles sur le plan de la santé.
- ESI de Clermont-Ferrand : arrivée possible dès 7 heures, journée continue de 6 heures (7h-13h ou 8h-14h), réduction de la pause méridienne à 30 minutes, départ possible à 15 heures et augmentation temporaire du télétravail à 3 jours par semaine.

Vos représentants à ce CSAL : Sylvie Marcel et Jean-Eudes Bour ainsi que les experts Michel Celso, Cyrille Risch et Laurent Guiboud-Ribaud-Blondin