



Compte-rendu du CSAL du 19/01/2026

Ordre du jour allégé pour ce premier CSAL de l'année 2026 en raison de l'absence de Budget de l'État. La séance aurait dû être consacrée aux mouvements d'emplois. Faute de budget voté, ce point est reporté à une séance ultérieure, à une date non communiquée à ce stade. Néanmoins les élus CGT ont tenu à siéger pour respecter leurs mandats et se faire les porte-paroles des agents qui nous avaient contactés pour différents sujets. Nous avons lu une déclaration liminaire que vous pouvez lire [ICI](#).

A l'ordre du jour :

Mission OSYRIS à Nevers :

Il s'agit d'une évolution d'une mission présente depuis 2018. Il s'agit d'un transfert de la mission depuis l'ESI de Lille. Les élus CGT ont déploré que ce transfert se fasse aux dépens des collègues de Lille qui subissent ce départ et ont demandé des garanties sur leurs nouvelles affectations. C'est encore une fois un jeu de bonneteau entre les établissements dû à la volonté de la DG d'établir de nouvelles stratégies auxquelles les agents n'ont pas d'autre choix que de s'adapter. La CGT déplore évidemment cet état de fait. A terme le but avoué est de partager les compétences à 50 % entre Nevers et Noisiel. Un tuilage d'un an est prévu avec Lille et le recrutement est déjà acté pour deux contractuels récemment recrutés et l'attente de deux collègues lauréats de concours. Nous avons demandé à ce que ce soit précisé le mode de gestion des Ressources Humaines de cette équipe. Nous pensions que cette gestion était centralisée sur Noisiel, il s'avère que ce n'est pas le cas, l'équipe de Nevers sera donc gérée à Nevers, à voir dans les détails et à long terme pour les congés, les RTT, le télétravail etc...

Dans tous les cas les élus CGT seront vigilants à ce que les droits de nos collègues soient respectés.

Note sur l'utilisation des véhicules de service :

Elle apporte un assouplissement de l'utilisation des véhicules, il est dorénavant autorisé de garder le véhicule à son domicile le week-end et les jours fériés en cas de mission le jour suivant. De plus il est autorisé de transporter une ou plusieurs personnes de son entourage dans le véhicule sur le trajet domicile-résidence administrative, dans les conditions précisées par la note. Nous avons demandé si les tiers transportés sont bien couverts par l'assurance en cas d'accident, il nous a été répondu que c'était bien le cas, ils sont assurés de la même manière que les collègues.

Nous avons également demandé à ce que les équipements des véhicules soient enrichis d'un grattoir à glace pour le pare-brise, ainsi qu'un disque zone bleu.

Ces évolutions nous paraissent aller dans le bon sens, et nous souhaitons qu'elles soient pérennes.

Il faut noter également que la signature du formulaire de « responsabilité du conducteur » n'est plus dorénavant demandée. Enfin une belle simplification administrative !

Organisation du travail au service Ops de Clermont-Ferrand :

Historique : Un changement d'organisation sur la base d'horaires allant de 8h à 18 heures a été imposé aux collègues du service à l'aide d'un planning sur 6 mois.

Nous souhaitons avoir des clarifications et éléments de réponse à communiquer aux agents des services Ops qui nous ont alerté à plusieurs reprises. A ce jour 28 personnes sont affectées au pôle DevOps. Il est constitué de personnes recrutées sur des compétences techniques précises et dont les statuts sont aujourd'hui ceux de la fonction publique ou ceux de droit privé CDD (en période d'essai ou non) ainsi que des prestataires.

Si les attendus techniques semblent, vus de l'extérieur précis et cadrés (plan de formation), et bien partagés avec les agents dès la rédaction de la fiche de poste, cela ne semble pas le cas pour les conditions d'exercice de leurs missions. Tout d'abord, il y a eu l'obligation d'un unique jour de télétravail imposé qui a constitué pour beaucoup d'agents en une dégradation des conditions de travail.

Aujourd'hui, sans concertation, dans l'incrédulité et dans un sentiment d'urgence, certains agents se voient très largement incités à s'organiser sur un planning de plusieurs mois pour que l'équipe d'Ops couvre une plage horaire de 8h à 18h.

L'administration banalise cette amplitude en la présentant comme « classique ». Nous ne partageons pas cette vision d'autant plus qu'à aucun moment ces horaires n'ont été présentés aux agents ni sur leur fiche de poste, ni lors des entretiens avant prise de poste.

De plus, nous savons que la plage horaire 8h-18h n'est pas figée dans le marbre pour les projets et qu'elle dépend de desiderata de la centrale (MOE) qui doivent être clairement définis et justifiés.

A nos questionnements, l'administration rappelle que le régime des horaires variables et les mécanismes de récupération demeurent applicables. Elle indique que la demande de couverture 8h-18h est liée à l'entrée en production (phase de "run") de certaines applications, avec une attente forte de SI2 pour garantir le traitement des incidents sur cette amplitude, et notamment sur le créneau 17h-18h. La DISI s'engage à ce que les modalités soient clarifiées et rediscutées au niveau des ESI.

Le périmètre annoncé concerne les deux secteurs OPS ; le développement n'est pas concerné.

La CGT demande un cadrage écrit (périmètre exact des applications concernées, durée/conditions de la phase "run", organisation cible, articulation avec télétravail, prise en compte des contraintes personnelles) et refuse toute mise en œuvre "au fil de l'eau" par plannings imposés.

Dans la discussion l'administration glisse un moment et laisse planer un instant une phrase qui sonne comme une menace à peine dissimulée « il y a des plages d'astreinte 7h-20h qui sont possibles aussi », mais le directeur coupe court à cet argument qui n'est pas soutenable car techniquement irréaliste et très coûteux, juridiquement très spécifique et socialement très risqué à mettre en œuvre. Dans tous les cas, il faudra être vigilant si la menace, voilée ou pas, réapparaît. On aura l'occasion d'en reparler car le directeur s'est engagé à ce qu'il y ait un point de suivi au prochain CSAL sur l'OPS de Clermont.

Pour ce service comme pour tous les services qui font appel aux nouveaux outils de communication, nous sommes intervenus en demandant à la direction de porter une attention particulière au droit à la déconnexion, la multiplication des outils entraînant une contrainte importante, y compris en dehors des horaires légaux.

Le tchap notamment occupe une place de plus en plus importante. Il génère des notifications que beaucoup de collègues reçoivent sur leurs téléphones personnels, faute de matériel professionnel. Certains collègues comptent plusieurs dizaines d'abonnements, c'est trop.

De plus le tchap peut être considéré comme un réseau social, on y retrouve assez vite les codes de ces réseaux et certains collègues y sont plus à l'aise que d'autres. Mais on peut aussi assez vite y retrouver la violence des réseaux sociaux et leurs côtés malsains, notamment la sensation de harcèlement.

A la CGT nous pensons que l'attention de chacun doit être portée sur le respect de la charte du tchap, de bas en haut de la hiérarchie, pour éviter d'y lire des propos discutables voire répréhensibles, et surtout limiter les Risques Psycho-Sociaux qui en découlent.

La direction a répondu à cette intervention en disant que des téléphones portables professionnels étaient toujours disponibles si nécessaire, la seule restriction étant le type de forfait demandé. De plus elle propose d'ajouter un point sur le droit à la déconnexion à la prochaine séance de la FS du CSAL.

Questions diverses :

IIA:

L'administration indique que des recrutements pourront être envisagés en fonction des départs et des besoins restant à couvrir sur les applications restantes.

CID 63 :

L'administration est interrogée sur les déplacements liés aux départs en retraite et l'évolution des effectifs (questions évoquant notamment l'Allier/Cusset). L'administration n'a pas apporté d'éléments chiffrés stabilisés à ce stade.

Local syndical à Grenoble :

La CGT a alerté sur les difficultés d'accès à un local syndical opérationnel et sur les limites d'un local mutualisé sur l'ensemble de la cité administrative. L'administration s'est engagée à revenir vers les organisations syndicales avec une réponse avant la prochaine FS du CSAL.

Vos représentants en CSAL, Arnaud Bourdin, Sylvie Marcel, Jean-Eudes Bour, Assma Boukhris, Laurent Guiboud-Ribaud-Blondin, Michel Celso, Cyrille Risch.