

Compte-rendu du Comité Social d'Administration en sa Formation Spécialisée du 09/10/2025

A l'ouverture de la séance, les Organisations Syndicales (OS) demandent le report de points à l'ordre du jour dont les documents ont été transmis tardivement à savoir le DUERP/PAP, le point formation et le Registre Santé sécurité au Travail (RSST). Le rapport de visite de la formation spécialisée est également reporté puisqu'il a été transmis trop tardivement par les OS.

Lecture des Déclarations liminaires de FO, Solidaires et CFDT.

Réponses de la Présidente

Elle ne veut pas faire de commentaire sur la situation politique nationale.

Elle est d'accord avec les OS « Le préventif plutôt que le curatif ».

La direction partage l'avis que les personnels de prévention sont essentiels pour l'administration. C'est une chance d'avoir deux médecins de prévention et deux assistantes sociales. La direction espère ne pas trop les épuiser. Ils répondent toujours présents.

La direction ne pense pas qu'elle ne retienne que les situations qui les arrangent, il y a beaucoup de signalement. Elle considère que pour les collègues, le fait de pouvoir parler c'est déjà un point positif même si cela n'est pas suffisant.

Le pôle social prend ses marques et répond à un certains nombres de questionnements des collègues.

L'absence de notre Assistant de Prévention (AP) bâtimentaire est effectivement problématique, mais la situation est prise en compte par l'administration. La direction a bien conscience de la situation particulière.

La CGT souhaite connaître l'organisation mis en place pour pallier à son absence. Les missions de l'AP sont réparties sur Arnaud PAPA VOINE (fiches de signalement), les RH (Mme Volpato, Mme Hebert) et BIL. L'interlocuteur des OS sont les RH (DUERP, signalements).

Afin de remplacer l'AP qui a obtenu une mutation, la direction a reçu 22 candidatures, 7 personnes reçues lundi 13 octobre. Il n'y a que des candidatures extérieures. Il est dommage d'avoir loupé une opportunité avec l'AP déjà présent.

Points pour avis

Approbation PV CSA FS n°2

La CGT s'abstient, le PV ne reflète pas la totalité des débats.

Budget 2025

L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) confirme qu'en l'absence de l'AP bâtimentaire, son travail va être plus compliqué.

3 dépenses sont proposées :

- Préconisation ISST → portes coupe-feu au sous-sol du Havre. Mise en sécurité des espaces de sous-sol.
- Organisation d'une 3^e session formation handicap fin novembre : conférence avec un sportif en situation de handicap. Proposition de financement à 50 %.
- Collègue toujours avec des manifestations respiratoires malgré les différentes actions entreprises. Proposition de mise en place d'une analyse. Phase de questionnaire, de prélèvement et d'analyse. La prestation est de 9558 HT. Les 75 % – 25 % vont sûrement se transformer en 50 – 50.

Problématique des portes coupe-feu sur Le Havre.

La CGT rappelle qu'il y a beaucoup de dépenses bâtimentaires qui sont normalement de l'obligation de l'employeur. Il est demandé à la FS de financer la mise en sécurité des agents.

Atelier sur les violences sexistes et sexuelles, **la CGT demande où en est ce projet qui ne semble plus être une préoccupation de la direction. Pour la CGT, ce sujet est important car 80 % des femmes subissent des discriminations au cours de leur vie et aurait aimé des actions.**

La présidente répond que des e-formations ont été mises en place. Elle ne s'oppose pas à une réflexion sur la mise en place de formations pour les personnes en première ligne.

Les managers et certains agents ont été sensibilisés par une pièce de théâtre

La direction réfléchira pour faire venir de nouveaux intervenants en 2026.

Formation handicap : **La CGT souhaite savoir combien d'agents ont participé aux formations** : une trentaine sur la première session, une quarantaine pour la seconde. Une OS précise qu'il est dommage que ne soit accordée qu'une demi-journée ce qui limite pour les agents qui viennent de loin, obligés de poser une demi-journée d'absence.

Suite aux problèmes rencontrés au service de la Dépense (moquette à la cité administrative ?), **La CGT qui avait proposé une analyse de l'air se félicite que la direction l'est enfin écoutée.** La direction dit être très inquiète de la situation pour laquelle elle ne trouve pas de solution. L'Entreprise SOCOTEC a été retenue et le cahier des charges a été transmis hier. Un entretien avec l'agent (toxicologie) est prévu ainsi que des prélèvements autour du 20/10 avec analyses. La direction avisera par la suite au vu des résultats. L'enveloppe est prévue aux environs de 10 000 € HT. Au regard du budget de la FS, le cofinancement serait à hauteur de 50-50.

Les OS en profitent pour savoir si la moquette sera nettoyée. À compter de 2026, deux nettoyages vapeur par an sont prévus. La gestion citée décidera du moment le plus opportun.

Il est regrettable que l'ensemble des administrations soient obligées de monter au créneau pour obtenir quelque chose qui paraît évident. Les OS rappellent que nous avions des agents Berkani qui s'occupaient très bien du ménage auparavant dans nos locaux.

Coût du ménage à la cité administrative 960 000 € pour 44 000m².

Vote : abstention de la CGT, dépenses bâtimentaires.

Rénovation accueil CFP Le Havre

Suite des préconisations faites par l'ISST.

Une réunion s'est tenue sur site avec les Chefs de Services et maître d'œuvre pour discuter de l'organisation pendant les travaux. Un Marché public a été publié pour les travaux de l'accueil.

Le désamiantage du sol de l'accueil du SIP implique une fermeture. Début janvier, lancement des travaux, l'accueil du SGC et de la TH sera situé près de la caisse qui ne sera pas impactée. Des Algeco seront placés en extérieur en façade du bâtiment pour l'accueil d'orientation et du SIP. Les agents du SIE et du SPFE devront descendre pour récupérer les usagers et les faire monter dans les étages.

Les travaux prévoient la mise en place de banques plus ergonomiques et la profondeur des guichets a été revue. Le SIP sera délocalisé pour toute la durée des travaux, plus rapide pour les entreprises intervenantes. Fin des travaux fin mars pour la campagne IR.

Il est prévu le renforcement d'un ou deux vigiles pour gérer le flux des usagers.

Le service Bil nous assure que les ALGECO sont maintenant très bien conçus et qu'il n'y aura pas de problématique de froid ni pour les usagers ni pour les agents.

Le site va être assez bruyant avec le désamiantage mais également la rénovation des sanitaires et le changement de l'ascenseur.

La CGT demande si un dispositif sera mis en place pendant les travaux.

Des bouchons d'oreille seront mis à disposition et une météo chantier sera mise en place pour connaître les périodes les plus pénibles pour autoriser les agents à se mettre en télétravail.

L'ISST se félicite d'une meilleure organisation des travaux, que le désamiantage soit pris en compte. Le temps de l'Inspection Commune Préable (ICP) sera primordial, et craint que l'AP soit encore absent à ce moment. Le temps en amont des travaux est essentiel.

La CGT déplore la succession des phases de travaux de ce bâtiment. On sera vigilant aux améliorations des conditions de travail des agents promises par la direction.

Le Protocole d'accueil actuellement obsolète va changer et aura un impact sur les conditions de travail des agents. Le nouveau protocole sera mis en place après concertation de tous les acteurs de l'accueil.

Le Plan correspond à 90 % des préconisations de l'ergonome.

Vote : abstention de la CGT puisque les différentes phases de travaux n'ont pas amélioré les conditions de travail des agents, par conséquent on attend de voir pour juger.

Points pour information

Points obligatoires

Accidents de service : pas d'observation particulière.

Fiches de signalement : depuis l'ouverture de SIGNALFIP les fiches de signalements augmentent.

4 signalements internes en 2025 contre 2 en 2024. D'après la direction, ce dispositif est peut-être utilisé à tort, à la moindre altercation entre collègues.

On constate une explosion des signalements externes, notamment sur Seine Maritime Amendes (SMA). Pas d'agression physique, mais agression verbale, menace, chantage, dénigrement du fonctionnaire. Les agents ont

pris l'habitude de signaler systématiquement. La direction ne peut toujours pas porter plainte à la place de l'agent.

Dans le cas d'un article 40, si l'agent ne porte pas plainte par la suite, la procédure tombe. Nous déplorons néanmoins que lorsqu'une plainte est déposée, les retours du procureur sont très difficiles à obtenir.

La CGT déplore que la réaction de l'administration est toujours a posteriori, nous manquons d'attitude préventive. Message en amont, notamment au téléphone. Ne serait-il pas possible de mettre un dispositif pour dissuader certains comportements. C'est à réfléchir avec les agents, comme un message vocal avant la prise de contact par téléphone.

Rapport annuel de la médecine de prévention

L'importante réorganisation a des conséquences non négligeables pour la médecine de prévention. Le Dr Lemonnier est en charge du département de l'Eure et le Dr Lesage prend également en charge l'Orne (d'où son absence lors de cette réunion). Ils ont beaucoup de sollicitations par conséquent moins de temps à consacrer aux agents de chaque département et cette réorganisation suscite beaucoup de fatigue.

Les échanges avec les services RH ont permis d'identifier des situations personnelles difficiles.

La CGT déplore les conditions de prise en charge des agents et la mise en difficulté de nos médecins de prévention qui doivent prendre en charge plusieurs départements.

La DRFIP 76 a une activité soutenue. Les visites médicales sont maintenues pour les agents prioritaires. Les RH ont décidé de ne pas imposer un créneau aux agents pour les visites médicales. 90 % des visites médicales ont été réalisées cette année, même si 50 créneaux n'ont pas été pourvus.

Une OS demande si les médecins de prévention notent un changement dans les entrevues avec les collègues.

Les médecins font le constat d'une dégradation claire de l'état psychique des agents, mais cela ne concerne pas que la DGFIP. Tous les agents de toutes les administrations vont de moins en moins bien. La dégradation de la vie professionnelle et des soucis personnels font plonger plus facilement les gens qu'auparavant qui ne trouvent plus d'équilibre.

Il est noté par l'ENFIP des jeunes agents qui débutent leur vie professionnelle et qui vont déjà mal.

En 2026, un groupe de travail sur la santé mentale va être mis en place. La DG a mis en place un guide avec des fiches pratiques : qui saisir ? Qui informer ?

Les médecins de prévention rappellent qu'ils ne sont pas ni psychologue ni psychiatre et sont souvent démunis face au mal être des agents qu'ils reçoivent.

La visite quinquennale n'est plus une visite médicale, réalisée par une infirmière, et correspond plus à une visite d'information et de dépistage, sous réserve de ne pas déjà être suivi par un professionnel de santé.

La CGT souligne que lorsque le filtre de l'administration saute, le langage se libère. Nous retrouvons dans le rapport ce que nous entendons dans les tournées de service et que la direction veut faire taire.

A minima, un moratoire aurait dû être acté suite à la nouvelle annonce des suppressions d'emplois (encore 500 à venir).

Pour la CGT les causes du suicide sont multifactorielles . Quand un agent n'est pas bien dans sa vie personnelle et professionnelle, ça n'aide pas ; Certaines directions n'ont même pas mené d'enquête ce qui démontre la considération qu'elles ont envers les agents.

Les jeunes qui arrivent chez nous sont déjà conditionnés par les algorithmes comme parcoursup. Quand ils arrivent chez nous ils se retrouvent de nouveau sous la domination des algorithmes, et tant que cela ne sera pas solutionné on ne résoudra rien.

La direction reconnaît un malaise dans toutes les sphères de la société, et donc également chez nous. Les résultats de l'Observatoire Interne ne sont pas pipeautés, les actions que la direction met en place ne sont pas inutiles même si insuffisantes. La multiplication des suicides et tentatives de suicides interpelle également l'administration. Elle est à l'écoute des OS pour toute proposition qui pourrait améliorer les conditions de travail des agents.

Les OS rappellent qu'il serait de bon ton de commencer par l'arrêt des réorganisations des services, restructurations et suppressions de postes. La direction souligne que cela n'est pas de son ressort. Toutefois, force est de constater que la direction fait souvent preuve de zèle dans le domaine.

Nous déplorons également des injonctions contradictoires : il faut faire toujours plus avec moins de moyens. Cette société stresse nos jeunes dès leur plus jeune âge.

À partir du moment où la Direction Générale ne remet pas en question sa politique de gestion, il paraît difficile d'apporter des solutions (management toxique, réorganisations de service, suppression de postes, pression des statistiques). ***La CGT souligne également que les résultats de l'Observatoire Interne sont moins bons pour la DGFIP que pour les autres administrations. Il n'est pas satisfaisant de mettre des pansements sur une jambe de bois.***

La direction rappelle que toutes les situations sont particulières et appellent des actions différentes, ce qui complexifie les possibilités.

La CGT souligne que les directions locales ont trop souvent refusé d'ouvrir une enquête lors de suicide d'agents.

La CGT souhaite savoir si la plateforme de soutien psychologique existe encore, car les agents ne semblent pas être au courant ? Elle rappelle aussi que les courriels ne sont pas de la communication, les choses doivent être rappelées oralement aux agents.

Compte rendu annuel d'activité du service social

167 agents actifs ont été reçus. Le public est le plus souvent féminin, catégorie B et C, entre 45 et 64 ans. Les problématiques pour l'essentiel sont la santé ou professionnelles pour l'essentiel.

Les actes professionnels sont des entretiens pour la grande majorité et des concertations (avec chef de service, syndicat, RH).

Les aides financières concernent principalement les agents actifs de catégorie C.

Les assistantes sociales soulèvent une nouvelle fois la problématique pour les arrêts maladie avec des décalages de rémunération et des reprises d'indus trop brusques. Elles doivent également gérer les changements statutaires que cela peut impliquer.

Elle constate une augmentation significative des aides alimentaires entre 2022 et 2024. et une nette augmentation des difficultés pour trouver un logement sur Rouen et le Havre.

Beaucoup d'agents sont en souffrance psychologique, c'est une problématique grandissante.

La direction remercie les assistantes sociales pour leur grande réactivité et disponibilité.

Les OS soulignent également leur grande disponibilité, qui les met parfois également en difficulté (charge de travail trop importante).

La problématique des indus de rémunération semble s'amplifier. Les agents sont le plus souvent dans des situations inextricables, situation d'urgence qui devrait être anticipée au regard des règles qui sont fixées. La situation des contractuelles en cas d'absence de subrogation est inquiétante (se retrouvent à devoir déclarer des sommes qu'ils vont devoir rembourser mais qui leur font perdre des aides comme les APL).

La mise en place de CSRH a rendu très difficile la gestion de situation qui étaient auparavant réglées en interne. De plus, les CSRH n'ont pas tous la même politique. Les RH ne sont même pas informées au niveau local.

Il y a un dysfonctionnement national dans les prises en considération des arrêts de travail et quelque chose ne va pas dans le circuit informatif.

La CGT déplore toutes ces strates supplémentaires qui font que les collègues sont perdus. Le facteur humain est laissé de côté, avec un travail de masse fait par les CSRH et les SIA. Trop souvent des réponses apportées qui ne correspondent pas aux questions posées. Les agents malades ont autre chose à faire que de gérer des soucis administratifs.

Rapport de visite de l'ISST

SGC de Eu : C'est la première visite de l'ISST sur ce site. Ce Site est atypique et le gestionnaire de site a une certaine appétence pour ses missions.

L'administration a l'obligation de répondre aux observations de l'ISST.

Focus : local inoccupé au RDC pour réceptionner les vélos, problématique des batteries lithium de ces vélos à harmoniser avec la politique de mobilité douce. Il faut trouver la bonne combinaison.

Dégradation des enduits/peinture au premier étage à prendre en charge avec la présence d'amiante. Ce problème doit être suivi de près et il incombe au propriétaire. La signalétique amiante est bien mise en place.

Risques technologiques : le gestionnaire vivant à Eu a reçu des informations que l'administration ne semble pas avoir eues. Le site de Eu doit être repris dans le périmètre.

Il faut trouver un local pour l'allaitement afin d'éviter un risque de discrimination.

Ambiance lumineuse des espaces de travail. L'ISST rappelle qu'il existe un guide éclairage auquel on peut se référer.

L'ISST s'interroge sur la présence d'une seule ligne dans le DUERP concernant ce site, le travail a-t-il été correctement réalisé sur le recueil des risques.

Réponses de l'administration :

La prochaine distribution des pastilles d'iode aura lieu en 2026.

il existe une salle pour allaitement dans tous les sites.

Le CDS a souhaité la reconduction à l'identique des risques par rapport à l'an passé.

Même si la problématique du suivi de l'état des matériaux amiantés incombent au propriétaire, la CGT demande que l'examen soit pris en charge par la direction.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Les données issues de SIRHIUS sont très perfectibles. Dès l'année prochaine les données seront plus fiables avec nouvel outil POLARIS.

Les arrêts maladie de courte durée baissent : cela s'explique par la suppression du jour de carence et la mise en place du télétravail.

L'alimentation du nombre de jours en CET est en augmentation : les causes de cette augmentation sont l'optimisation des jours de congés pour la retraite et les conséquences d'arrêt maladie longs pour les agents qui ont de nombreux jours de congés encore disponibles.

Jours écartés pendant 2 mois consécutifs : le CDS fixe un rendez-vous avec l'agent pour éviter la surcharge de travail.

Le taux de télétravailleurs augmente légèrement. Pour la direction on a atteint un niveau plafond.

Le taux de rotation est plus important dans les SIP et les services de contrôle : départs en retraite.

Le nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire reste stable mais les arrêts de maladie de longue durée est en augmentation avec une population vieillissante au sein de la DRFIP 76

Le taux de couverture s'élève aux alentours de 97 %

Suite à un audit interne au sein du pôle social RH sur le pilotage, il est fait le constat qu'il n'existe pas d'outil de pilotage qui permet un suivi efficace. Il est préconisé des outils spécifiques et un allègement des process pour les prises de rendez-vous.

6 337 jours mis sur CET, 2 188 heures écartées : cela est énorme. Les chefs de service contactés considèrent que les agents ont fait le choix d'être au bureau au-delà des horaires de travail mais que ce n'est pas une pression de leur part.

Il faudra voir l'année prochaine l'impact de la perte de 10 % de rémunération sur les arrêts maladie. On est bien loin des préconisations COVID avec les impératifs financiers qui prennent le dessus.

La CGT regrette le décalage de l'examen du TBVS avec l'étude de l'année 2024 en fin d'année 2025.

Malgré l'existence de tous les outils (DUERP, TBVS, observatoire interne) tous les résultats ne sont pas à la hauteur. Nous ne sommes pas assez réactifs.

Observatoire Interne

Le négatif l'emporte toujours sur le positif, mais il faut noter une amélioration. L'état d'esprit des équipes va dans le bon sens depuis deux ans.

La qualité de vie au travail augmente depuis 2023.

Le plan d'action mis en place dans notre département : vidéos, mise en lumière de portrait d'agents, équipements de travail (ergonomique et mobilier dynamique), action en faveur des personnes en situation de handicap, séminaire des cadres B « Cohésion de la vie en équipe ».

Pour la CGT les résultats ne sont pas pipeautés, pour reprendre les propos de la direction, mais les questions sont très orientées. Les agents prennent cet exercice à la légère.

Les OS regrettent également que dans les services où les résultats ne sont pas bons, la direction a tendance à botté en touche au prétexte que les agents n'ont pas compris les questions.

Un plan d'action est mis en place par la direction pour les services dans lesquels les résultats ne sont pas positifs, élaborés par les chefs de service en concertation avec les agents.

Points sur les travaux immobiliers

TH Sotteville : présence d'éléments pyrotechnique dans les sols. Les études demandées par la direction du CH et transmises à la direction confirment la présence d'éléments pyrotechnique de la seconde guerre. Cela ne les inquiète pas puisque c'est habituel dans ce secteur. Des études vont également être effectuées à l'emplacement même de la trésorerie, mais il n'y a pas de dangerosité avérée. La direction reste très vigilante sur ce sujet.

Rongeurs dans la cité : la gestion cité confirme leur présence. Il est prévu une prestation curative et préventive par la suite (Société RENTOKIL). Le devis est en attente de validation donc pas de calendrier précis.

Accueil fiscal et problème de froid : le conseil de la cité n'a pas encore été réuni (21 octobre 2025). Le projet de faire installer un rideau d'air chaud semble être la solution la plus efficace et la plus rapide. On place le confort des agents avant l'aspect écologique. Les OS rappellent qu'il serait préférable de mettre en place un sas extérieur.

Le parking d'Yvetot : l'entreprise est intervenue au niveau des espaces verts. Le parking reste toutefois fortement dégradé.

Paramétrage du badge : un badge par OS pour rentrer sur les différents sites.

Pose de barilletts sur les portes des locaux syndicaux, intervention ce jour.

Remise en chauffe à compter du 15/10/2025.

De nouveaux parkings vélos sont prévus coté quai Jean Moulin, parking trottinette à venir.

Les travaux des ascenseurs cité sont prévus à partir du 2^e semestre 2026.

Fin de diagnostic pour le parking sous sol cité et début des travaux prévus fin 2026.

Une étude sur le refroidissement de la cité les jours de fortes chaleurs à 95 % finalisée.

Les OS regrettent qu'avec une cité rénovée pour un coût de 125 millions d'euros, il reste encore des améliorations basiques (chauffage, refroidissement, ascenseurs) qui coûtent très cher.

Indispositions liées aux fumeurs sous les fenêtres des agents.

Il est confirmé que la surface donnée pour l'aile 7F lors du dernier CSA était erronée : elle ne fait pas 561m² mais 407m². Toutefois, la direction continue de dire que nous sommes au-delà des 16m² par agent.
Or pour la CGT , 561/36 = 11,30 m². Nous apprenons alors cette fois qu'il faut tenir compte des espaces de convivialité et des toilettes.

Bilan 2024 du télétravail

La direction précise qu'il n'y a pas eu de refus de télétravail dans SIRHIUS dans le département , ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de refus officiels.

12 agents sur la Seine Maritime ont plus 3 jours de télétravail pour raisons médicales.

La CGT indique qu'il serait bon de rappeler aux chefs de service qu'il existe un délai de prévenance lors d'une remise en cause du télétravail.

Certains chefs de service font un usage biaisé des jours de télétravail fixes et flottants, à leur avantage. Des services de plus dans lesquels il est difficile d'obtenir du télétravail. Force est de constater que d'avoir laissé la main aux chefs de service ne permet pas que les choses aillent dans le sens des agents.

Améliorer les conditions de vie au travail et prévenir les risques suicidaires

Le 30 octobre 2025, un CSA FSR va se réunir sur ce sujet.

Il y aura obligation pour chaque chef de service de faire une réunion annuelle sur le bien être au travail.

La direction annonce l'ouverture d'une enquête après chaque suicide, y compris hors les murs de l'administration.

Pour la CGT, tout dépend du chef de service, qui parfois est à l'origine du mal être de ses agents. Pour la direction, dans 80 % des cas cela se passera bien, sauf que le risque est chez les 20 % restants. C'est justement dans ces services qu'il est important d'avoir un retour. ***Pour la CGT, certaines fois ce sont aussi les chefs de services qui sont en mal être.***

La direction répond que rien n'empêche au niveau local d'accompagner cette démarche et d'expliquer ce qui est recherché.

Pour la CGT ces réunions risquent d'être contre-productives.

Pour les OS quand il y a un collectif de travail qui est en souffrance, ces réunions doivent peut-être faites accompagnées. Il existe la question du bien être personnel, mais aussi du bien être collectif qui parfois s'entrechoquent

Les OS proposent que les assistantes sociales soient associées aux démarches.

De même, l'AP pourrait accompagner le CDS dans les réunions annuelles.

Les assistantes sociales font référence à une formation au repérage du risque suicidaire effectuée sur Saint-Étienne du Rouvray à destination des RH mais également des représentants du personnel.

Le médecin de prévention précise que dans les services où il y a beaucoup d'absences, la charge de travail est reportée sur les autres collègues, ce qui crée également des tensions à leur retour. Les CDS de service doivent apprendre à prioriser en fonction des moyens qui leur sont alloués, de même que la direction peut pouvoir pallier à ces manques d'effectifs (contradictoire avec le choix de réduire comme peau de chagrin le nombre d'EDR).

Pour la CGT, ces problématiques n'existaient pas auparavant puisque nous avions le personnel nécessaire pour absorber les absences. On voit les limites des suppressions d'emplois et tout le monde est perdant.

Une prochaine séance est prévue durant laquelle nous pourrions évoquer ce sujet avec des documents transmis par la DG.

Questions diverses

A partir de janvier 2026, certains CDS pourraient par principe, refuser les temps partiels pour convenance personnelle avec recours auprès de la direction qui accordera. Les RH indiquent qu'elles suivent l'avis donné par le CDS et se trouvent étonnées de ce discours. Avec la notion de nécessité de service dans un contexte d'effectif réduit, il est à craindre que cet argument devienne légion. Les RH ne se voient pas remettre en cause l'avis des CDS, mais confirment que ces deux dernières années il n'y a pas eu de refus de temps partiel.

Les OS alertent sur une éventuelle censure des agents lorsque le CDS dit que ce sera refusé, ils ne font même pas la demande ce qui fait que cela ne remonte pas aux RH (la même chose pour le télétravail).

Prochaine FS le lundi 15 décembre 2025 (le matin) repli le 18/12/2025, salle René Coty.