

Compte-rendu de la séance de CSE-C des 19, 20 et 21 janvier.

Information en vue de consultation sur la classification de droit public – décision

Ce projet d'évolution de la grille classification des emplois des agents publics intervient dans le cadre de l'ONM et selon la Direction Générale dans un enjeu de renforcement de l'attractivité des emplois en interne et d'accompagnement des parcours professionnels. La DG a ainsi procédé au regroupement de plusieurs métiers.

Filière	18 métiers actuels	13 métiers futurs
Relation de service	Appui à la relation de service	Appui à la relation de service
	Conseil	Conseil
Support	Maîtrise des risques	Data, animation et pilotage de la performance durable
	Finances - Gestion	Juridique et management des risques
	Achats - Marchés	Ressources humaines
	Logistique - Immobilier	Communication, partenariat et offre de services
	Juridique	Finances - Gestion
	Ressources Humaines	Achats - Marchés
	Communication	Support administratif, logistique et immobilier
	Relations externes	Projet, transformation et systèmes d'information
	Statistiques, études et évaluation	
	Innovation, RSE	
	Ingénierie de l'offre de services	
	Projets, appui et pilotage	
	Systèmes d'information	
Management	Management de proximité	Management de proximité
	Management intermédiaire	Management intermédiaire
	Management supérieur	Management supérieur

Pour la **Cgt-FO**, ce regroupement de métiers cache surtout une volonté d'imposer des activités supplémentaires en demandant une polyvalence et une poly-compétence, notamment aux fonctions supports. Il est pour nous absolument nécessaire que la DG garantisse l'étanchéité des métiers pour éviter des dérives. Par ailleurs, la **Cgt-FO** milite pour une grille indiciaire qui s'adapte à l'augmentation de la technicité de nos métiers et une valorisation de nos compétences par la certification.

La DG évoque enfin une rencontre avec la DGEFP le 27/01 quant à un projet de décret visant à déplaçonner les carrières par des échelons supérieurs en fin de grille.

Information sur les référents laïcité

Les référents laïcité existent dans la structure depuis maintenant plusieurs années, même s'ils ne sont pas toujours connus. Depuis 2019 la Direction Générale a déployé plusieurs outils autour du principe de neutralité et du sujet de la laïcité. L'idée désormais est de structurer un réseau de référents du niveau DG jusque dans les DR. La DG indique s'appuyer sur la réglementation en vigueur, notamment législative, en ce qui concerne les principes de laïcité que le référent va promouvoir auprès des agents, néanmoins le rôle du référent n'est pas clair outre des missions d'informations et de conseil. La DG rappelle que les référents n'ont pas pour objet de se substituer à la ligne managériale.

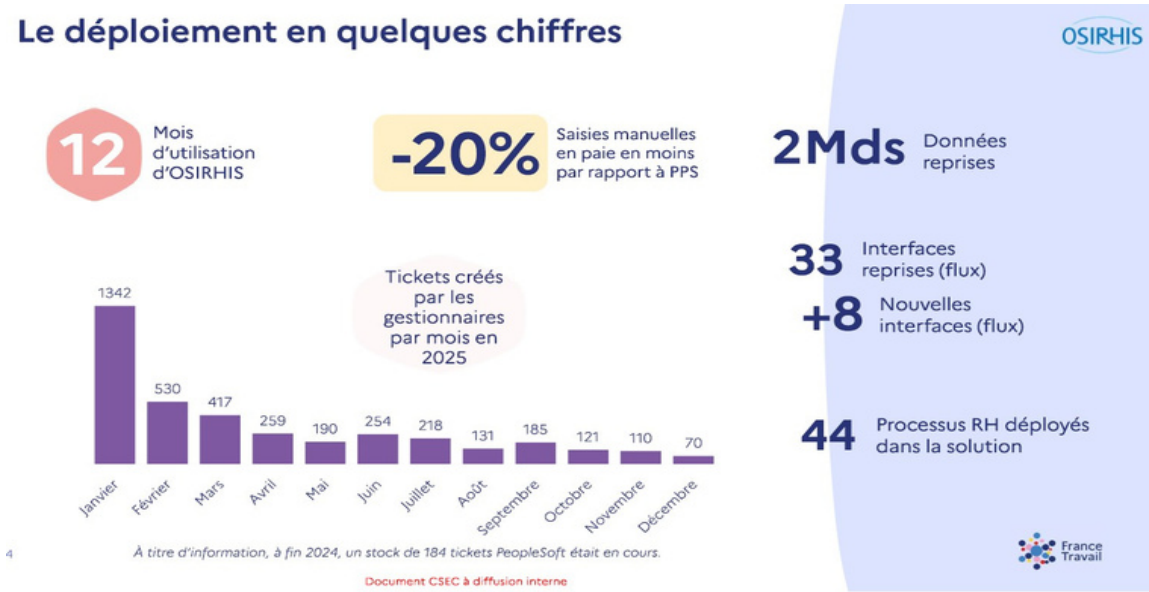
La DG précise, à la suite d'une inquiétude des élus, que des discussions personnelles entre agents en dehors de l'exercice des missions relèvent d'une sphère qui n'est pas concernée par le principe de neutralité.

La **Cgt-FO** demande enfin que le rapport annuel du référent laïcité puisse être présenté en instance CSEC et dans les CSE. Là où le sujet peut être sensible, la **Cgt-FO** se pose la question de l'organisation, notamment en région, lorsqu'il va s'agir de remonter des questionnements.

Bilan OSIRHIS

Après 20 ans d'usage de *PeopleSoft*, désormais non prise en charge par Oracle, OSIRHIS découle d'un appel à candidature puis d'un appel à projet qui aura duré 2 ans et demi. La Direction Générale indique s'être appuyée sur les remontées régionales pour la production de cette nouvelle solution. Par ailleurs, plusieurs implantations de modules seront faites plus tard, c'est le cas de l'historique de carrière ou encore des éléments de la nouvelle classification. Le volume de ticket important baisse au fil du temps et concerne, toujours selon la DG, des questions autour de la paie principalement.

Le déploiement en quelques chiffres



La **Cgt-FO** remonte les remarques des agents indiquant qu'ils ne peuvent plus visualiser leur historique carrière avant 2017. La DG répond que sur OSIRHIS l'historique est complet mais accessible uniquement par une demande C-Zam. Sur la question de la RGPD, la **Cgt-FO** se questionne sur la durée de conservation des informations (sanctions disciplinaires par exemple), une durée de 5 ans semblant être d'office implémentée, ce qui est trop pour certains items qui ne le justifient pas. Par ailleurs, nous nous questionnons fortement sur la pertinence pour le manager d'avoir une « visualisation simplifiée » de la rémunération de leur agent. Ceci pouvant influencer sur les décisions de promotion, ce qui n'est pas acceptable.

Feuille de route 2026



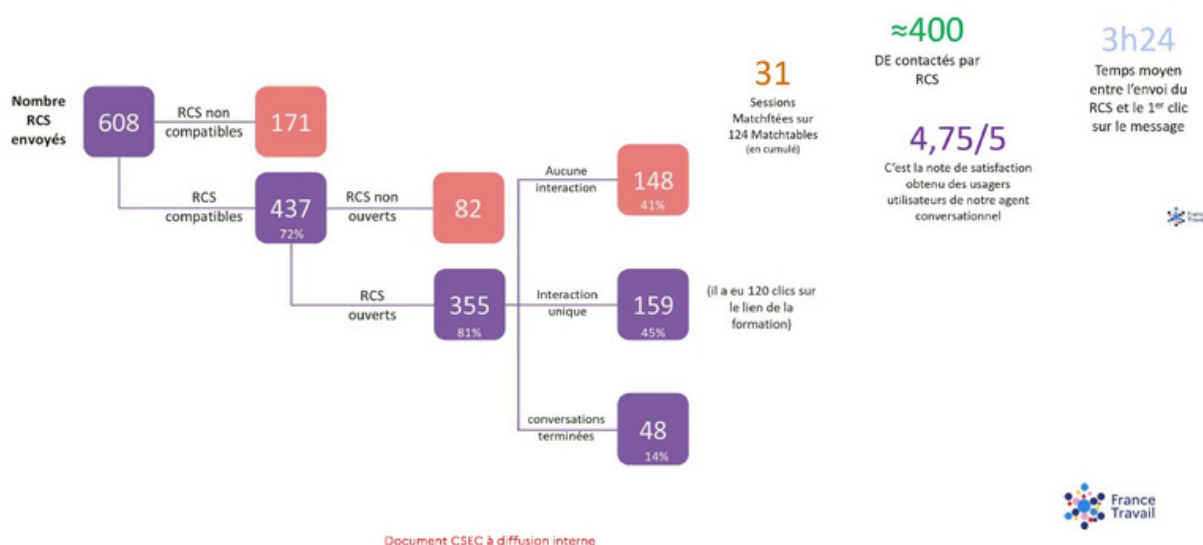
	Mise à disposition des agents et des managers de l'historique de carrière et d'une visualisation simplifiée de leur rémunération
	Prise en compte de nouvelles modalités de mission
	Prise en compte dans OSIRHIS (et l'ensemble du SIRH) de l'accord portant sur l'évolution de la classification
	Finalisation de la reprise des données d'historique des agents de droit public issues de l'ancien applicatif OASIS
	Amélioration du processus de gestion du Tutorat. Automatisation du versement de l'indemnité Tuteur

Point d'étape sur l'IA.

Match FT Formation est une fusion des fonctions d'IOP, Ouiform et GMS (BREVO). Autrement dit, la possibilité d'envoyer des SMS en grand nombre en direction des travailleurs privés d'emploi qui auront été présélectionnés par l'IA. La Direction Générale indique toujours travailler sur la question du rapprochement afin d'avoir des demandeurs d'emploi au plus proche de la formation visée.

Premiers éléments chiffrés Match FT Formation

Tunnel de conversion « conversations usagers » depuis le début des tests au 2/12/25



Pour la **Cgt-FO**, la Direction Générale ne se pose pas suffisamment la question de « avons-nous réellement besoin de l'IA pour cela ? ». Sur la question de Match FT Formation on observe surtout un taux de répondants extrêmement faible (7%), sachant que derrière un travail chronophage de vérification de chaque dossier de demandeur d'emploi devra tout de même être fait par les conseillers. On supprime certes des étapes avec IOP et les GMS, mais on risque ici de contacter et recontacter les mêmes individus alors même qu'ils auront déjà répondu ne pas être disponible.

L'application CEJ se dote d'une fonctionnalité supplémentaire permettant aux jeunes de renseigner leurs démarches grâce à la captation de la voix. L'expérimentation en cours en Ile de France semble fonctionner et la DG souhaite généraliser l'expérimentation sur l'ensemble des publics CEJ et Pass emploi.

Pour la **Cgt-FO**, à l'instar du comité éthique, le sujet ne semble pas comporter de risque trop important par rapport à d'autres applications de l'IA. En ce qui concerne l'application CEJ, un travail de vérification est quand même attendu par le conseiller dans le cadre des entretiens hebdomadaires pour s'assurer des démarches réelles du jeune chercheur d'emploi.

Chat FT Ecoute, est la promesse d'une personnalisation des échanges par la DG et la possibilité de gain de temps dans la rédaction des conclusions d'entretien.



Technologie et Sécurité

Document CSEC à diffusion interne



Matériel
Micro de l'ordinateur ou pieuvre/haut parleur.



Souveraineté des données
Hébergement sur les serveurs DSI (conformité RGPD et souveraineté nationale). Les audios ne sont pas stockés



Modèle de transcription
Précision et fluidité grâce à une transcription vocale performante.



Consentement
Demandez obligatoirement le consentement à votre interlocuteur

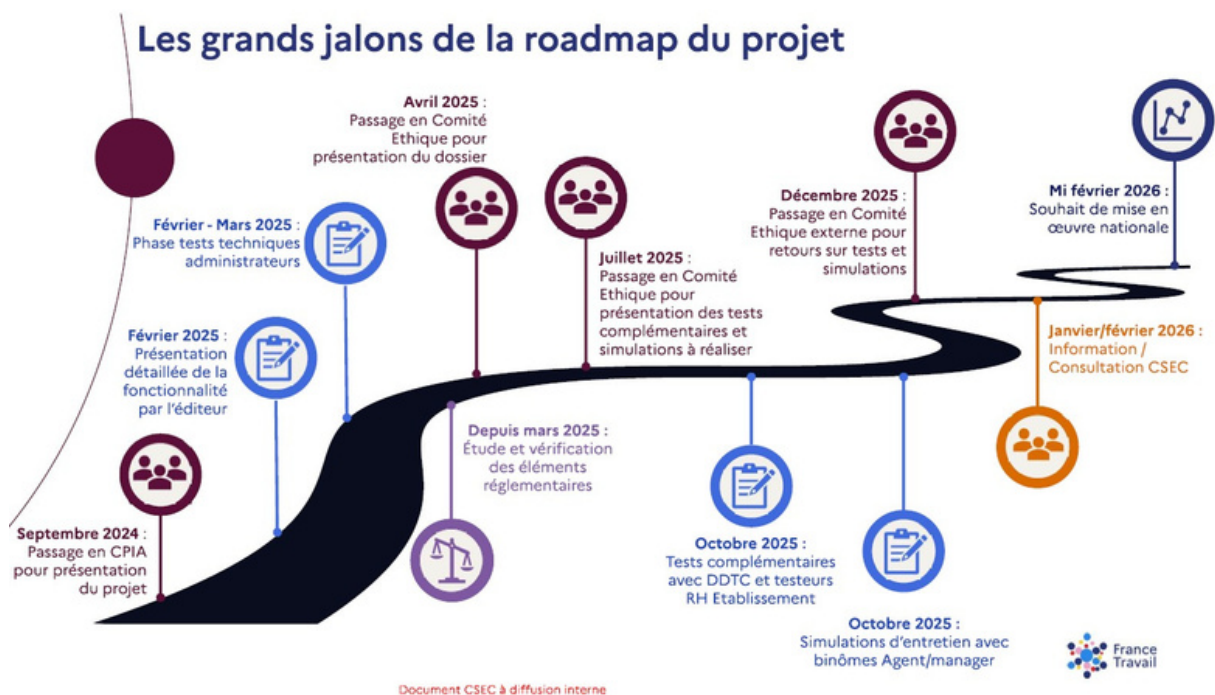
La **Cgt-FO** remonte ses inquiétudes quant à ce dispositif véritable « fausse bonne idée » par excellence. Si au départ la retranscription permet effectivement de converser librement avec les travailleurs privés d'emploi, derrière il faut tout de même faire tout un travail, chronophage, de vérification de la retranscription et des suggestions de l'IA. Par ailleurs, cette solution devient rapidement inutilisable sur les territoires avec des langues régionales fortes.

Sur ce point d'étape, la **Cgt-FO** s'associe avec l'ensemble des élus du CSEC pour l'appui par un expert sur chaque futur dispositif IA désormais porté par la DG. La **Cgt-FO** conteste la vision réductrice de la DG à considérer qu'un point d'étape sur l'IA puisse se contenter d'une mise à jour informative de quelques cas d'usages...rien sur les impacts, rien sur la sacro-sainte efficacité, aucune adaptation du dialogue social aux enjeux et même un satisfecit de la DG devant le rapport très mitigé de la Cour des Comptes sur l'IA à France Travail.

Information en vue d'une consultation sur l'utilisation d'une fonctionnalité d'assistance IA dans le formulaire SIRHUS

La Direction Générale revient sur sa parole donnée le mois dernier avec finalement l'intention d'implémenter dès cette campagne EPA une fonctionnalité IA dans le formulaire SIRHUS. Pour sauver la face la DG indique qu'au moment de la consultation de l'EPA, le mois dernier, l'implémentation n'était effectivement pas prévue pour cette année. Ce changement de cap découlant du fait que le produit a été finalisé plus rapidement que prévu (sans nous préciser si les 7 alertes du comité externe IA ont bien été levées, avec fort risque de standardisation des entretiens). La consultation en CSEC interviendra donc au mois de février et une nouvelle information dans les CSE fin février. Face à ce calendrier à devoir respecter la DG estime...qu'il sera finalement peu probable d'utiliser l'IA (Chat FT écoute) dans les EPA 2026...tout ça pour ça.

Sur les fonctionnalités, l'IA permettra de dicter du texte et reformuler le langage oral en un style écrit professionnel. L'IA devrait également avoir la capacité de détecter un propos relevant d'éventuelles discriminations. La DG indiquant qu'elle nous fournira l'exhaustivité des règles de gestion de l'IA permettant cela. Ces nouvelles fonctionnalités concernent la plupart des formulaires faisant l'objet d'une campagne ou hors campagne (EPA, Entretien de Carrière, Plan de Développement Individuel...).



Information sur le Programme Optimisation de l'Indemnisation

La direction générale cherche des moyens pour redonner plus de temps au conseiller CRI. Le constat est que la volonté affichée de proactivité (contacter le DE au bon moment) se heurte à la charge de travail des collègues GDD. Certaines activités sont chronophages. 13 expérimentations sont menées pour simplifier les tâches.

CLÔTURÉES EN 2025	EN COURS	A VENIR
2024-2025 (6 mois) Certifications de l'identité sur un Périmètre 3 attentions inscription relatives à l'identité + attentions CNAV Résultat : test concluant / généralisation 2023-2025 (20 mois) Détection et transmission automatique des courriers relatifs au droit à l'erreur et aux manquements (M66 et M67) Résultat : test concluant / généralisation en juillet 25 2025 (1 mois) Liquidation provisoire – amélioration de l'information à l'allocataire Résultat : test concluant / généralisation 2025 (6 mois) Courrier d'information vers les personnes justifiant de la condition d'affiliation pour déposer une demande expresse Résultat : test concluant / généralisation terminée au 01/12/2025 2025 : février – novembre Paiement par carte bancaire via les TPE en agence (3 agences)	Appui IA aux conseillers pour les réponses aux questions réglementaires 2025 : juin – à définir Evolution du modèle de recouvrement par la mise en place d'une cellule de recouvrement spécialisée 2025 : juillet – novembre Tri des bulletins de salaire via l'IA Généralisation en cours 2025 à juin 2026 MAPI : 79 agences tests sur 15 régions (hors Martinique, PDL, CVL et Mayotte) 2026 : janvier-juin Paiement par carte bancaire via lien de paiement (extension sur des agences IDF)	2026 (en instruction) Mise à disposition du flux FICOBA pour la vérification d'identité bancaire 2026 (en instruction) Développement des compétences managers NB : porteur / DRH RS Avril à août 2026 (en instruction) Décalage de l'actualisation (régions en cours d'identification) => Régions en cours d'identification

L'un des enjeux consiste à créer une interface (MAP I) permettant de regrouper, sur un même écran les différentes informations utiles aux conseillers.

La DG affiche toujours sa volonté de rendre plus juste la liquidation automatique.

Pour la **Cgt-FO**, la DG ne se pose pas la bonne question : au lieu de chercher des gains d'efficience, il faut embaucher des conseiller GDD ! Autre sujet qui ferait gagner un temps précieux : supprimer les dysfonctionnements récurrents du SI. La **Cgt-FO** fait le constat que les portefeuilles sont trop volumineux (800 à 1 200 DE) pour faire de la proactivité. Ces volumétries sont à l'origine, entre autres de très (trop ?) nombreux CVM à traiter, etc...

Sur la liquidation automatique, nous faisons depuis le début, le constat que celle-ci génère trop de rejets, reprises et faux. La liquidation manuelle, semble plus fiable.

La gestion des trop perçus pose encore le problème de l'envoi de courrier automatique quelque fois injustifiés, ce qui fait perdre du temps et insatisfait les DE et les conseillers.

De nombreuses questions sont posées par cette démarche : quel accompagnement des CRI ? Quid de Neo indemnisation ? Quid de la centralisation des démarches actives recouvrement ? Où cela sera centralisé ? à la DG, chez FTS, dans les régions ?

La Cgt-FO s'interroge sur la promesse de la baisse de la charge administrative et technique de 20% promise par la DG : comment est calculée cette baisse et quelle part dans le total charge/travail CRI ?

Pour la DG : l'automatisation fait baisser la charge avec le même nombre de conseillers GDD. La direction fait part d'un regret, elle souhaitait arrêter les CVM et A&P en dehors heures de travail, afin d'éviter le sentiment des conseillers de ne jamais avoir terminé leur travail. Techniquement la DSI n'a pas pu le faire. Les 13 chantiers menés devraient, selon la DG, pouvoir produire la baisse attendue de la charge de travail. Il y aura une nouvelle information en CSEC une fois les différents produits testés.

Information sur le Pilote MAP Indemnisation

Dans le cadre de la simplification de l'accès à l'information sur l'indemnisation, la DG teste la mise en place de MAP I. Cette interface a été construite avec la participation de collègues GDD.

La Cgt-FO a trouvé dommage, que le dossier ne comporte pas de copies d'écrans afin de visualiser les différences avec les logiciels existants.

La DG est d'accord pour une démonstration et des copies écrans de MAP I.

MAP I est un portail qui modernise certaines parties de AUDE, qui ne sera pas débranché mais son accès se fera depuis MAP I.

Présentation du Baromètre Interne

L'exploitation de ce baromètre met en évidence deux enseignements :

- Les collègues font plus confiance d'une manière générale à l'encadrement de proximité.
- Les collègues font part d'une perte importante de sens au travail et de confiance dans l'avenir de notre institution.

Le plus symptomatique est la perte de sens au travail, l'indicateur ayant baissé de 4 points (passant de 72% à 68%) ainsi que la confiance dans l'avenir de France travail en baisse de 3 points (passant de 54% à 51%).

			Mars 2025	Oct 2024	Mars 2024	Oct. 2023	Mars. 2023	Oct. 2022	Mars 2022	Oct. 2021	Mars 2021	Oct. 2020
Diriez-vous de votre manager (N+1) ... Qu'il / elle encourage votre prise d'initiative	77	+1	76	75	75	76	77	75	74	74	77	72
Diriez-vous de votre manager (N+1) ... Qu'il / elle vous associe à la recherche de la performance de votre agence / votre service	74	+1	73	73	73	73	74	71	70	71	74	69
Diriez-vous de votre manager (N+1) ... Qu'il / elle vous fait régulièrement un retour sur la qualité et l'efficacité de votre travail	66	+2	64	64	62	63	63	60	59	58	62	56
Je me sens reconnu(e) pour ma contribution à l'atteinte des résultats de mon agence / service	57	-1	58									
J'effectue un travail qui a du sens pour moi	68	-4	72									
Je suis motivé(e) dans mon travail actuel	66	-1	67	67	70	70	71	67	67	69	73	69
Je suis fier(e) de travailler à France Travail	71	-1	72	72	73	75	75	75	75	75	79	75
Je suis confiant(e) dans mon avenir au sein de France Travail	51	-3	54									
Je recommanderais France Travail en tant qu'employeur à une personne de mon entourage	66	-2	68	66	70	70	72	69	71	72	77	73

Pour la **Cgt-FO**, il s'agit bien d'une défiance sur la politique menée par notre institution. Les collègues font part par ce biais de leur incompréhension sur l'organisation du travail et partagent de moins en moins les orientations stratégiques.

Nous nous interrogeons également sur l'utilisation que France Travail fait de ce baromètre. Dans de nombreux cas, rien ne se passe face aux alertes des collègues. Dans certains cas, les directions régionales et territoriales font même une « descente » en agence pour sermonner les agences qui ont eu l'honnêteté de répondre sincèrement aux questions du baromètre. La DG se dit étonnée...

La DG nous assure tirer des enseignements des réponses et ne donner aucun encouragement à sermonner les collègues. La DG semble néanmoins consciente que ce baromètre est le plus mauvais à ce jour.... tout en préférant retenir les points forts comme la solidarité entre les collègues.

Information en vue de consultation sur la Feuille de route 2026

La présentation de la feuille de route s'est faite en présence du Directeur Général. Elle égrène les attendus de notre institution sur les différents objectifs poursuivis dans le cadre de la convention tripartite.

Synthèse – Donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable

Le périmètre	Principaux enseignements et résultats 25 (vs. N-1)	Notre ambition	Principaux leviers 2026
7,9 millions inscrits à France Travail, dont ~4,2 millions en catégorie A et B	Les accompagnements intensifs (~50 personnes par conseiller) augmentent la probabilité d'accès à l'emploi durable (de l'ordre de +20 à 25% sur la probabilité d'accès à l'emploi durable à 12 mois) – besoin estimé à 50% de la DEFM qui est au chômage de manière « chronique »	Donner à chacun la possibilité de réaliser une recherche d'emploi efficace	- Accélérer la personnalisation de l'accompagnement des chercheurs d'emploi et leur autonomie (offre de service sociale) - Proposer à davantage de demandeurs d'emploi un passage en parcours « intensif », via les accompagnements France Travail (660 000, soit +15/20%) et ceux des partenaires du réseau pour l'emploi - Investir en priorité dans les dispositifs ayant fait leurs preuves en matière d'effet sur le retour à l'emploi, et plus que proportionnellement pour les publics structurellement éloignés : la POE (147 000, soit +15%), l'immersion professionnelle (375 000, soit +15/20%), Avenir Pro (généralisation), Atout Senior, et les méthodes de recrutement alternatives au CV - Préserver l'équilibre droits-devoirs et renforcer le contrôle de la recherche d'emploi comme levier d'engagement dans sa recherche d'emploi (1,1 millions, soit +15%)
>70% ayant pour référent d'accompagnement France Travail, soit ~5,7 millions	Des offres de services avec un impact emploi et un retour sur investissement démontré : la POE, l'immersion professionnelle, Avenir Pro, Atout Senior, etc.		
64% sont des publics « prioritaires » (BOE, RSA, QPV, jeune ou senior), soit ~5 millions	Taux d'accès à l'emploi Bilan début 26		Conditions de réussite
	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après formation 'emploi direct'		- Développer les compétences des ~21 000 professionnels de l'accompagnement chez France Travail - Mobiliser l'offre de service du réseau pour l'emploi (notamment via les comités locaux pour l'emploi) - Investir dans la data et l'IA - Déployer une approche marketing afin de personnaliser le service - Améliorer les outils à disposition des conseillers pour mieux gérer des portefeuilles étoffés, et des demandeurs d'emploi pour faire des démarches en autonomie (notamment les Applications Mobiles)
	Dynamisation		

3

Synthèse – Garantir l'accès des usagers à leurs droits à indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi

Le périmètre	Principaux enseignements et résultats 25 (vs. N-1)	Notre ambition	Principaux leviers 2026
~38 milliards d'euros d'indemnités versées	Conformité traitement demande allocation 96,1% (+0,19 pts)	Garantir le bon versement de l'indemnisation pour sécuriser financièrement les chercheurs d'emploi, limiter les trop-perçus et accélérer le recouvrement	- Sécuriser financièrement les chercheurs d'emploi : payer le bon droit au bon moment, lutter contre le non-recours (verser à tout demandeur d'emploi les allocations auxquelles il a potentiellement droit) - Accélérer le recouvrement des trop-perçus (>2,1 Md€ en stock) et réduire la création de nouveaux (>1 Md€/an) pour améliorer la satisfaction usager et la maîtrise des finances publiques : - Poursuite des travaux engagés (centralisation des trop-perçus fraude, élargissement des moyens de remboursement, automatisation de certains processus, modernisation du système d'information, etc.) - Test de nouvelles pistes plus structurantes (ex. décalage de la date du paiement mensuel et/ou d'actualisation) - Lutter contre les usages détournés des prestations et aides versées, en capitalisant sur les travaux auprès des frontaliers, créateurs d'entreprise et bénéficiaires de RC, tout en étendant les actions à d'autres situations - Lutter contre les fraudes
3,0 millions de demandeurs d'emploi indemnisés (par France Travail)	Trop-perçus versés vs. montant des allocations 3,1% (-0,23 pts) Ambition 26* - 0,2 pts		
~2,1 milliards de trop-perçus en stock	Taux recouvrement trop-perçus (12 mois) 54,3% (+6 pts) Ambition 26* + 6 pts		
Conditions de réussite			
- Automatiser et dématérialiser les tâches à faible valeur ajoutée pour augmenter le temps de conseil - Moderniser le système d'information des ~7 000 conseillers référents indemnisation - Mieux utiliser la donnée pour cibler les contrôles et la détection des fraudes, identifier les populations les plus à risques de trop-perçus			

Synthèse – Aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement, et à diversifier leurs modes de recrutement

<

Ces objectifs doivent être partagés par le réseau pour l'emploi.

Pour la **Cgt-FO**, il ne nous semble pas du tout réaliste de maintenir ce cap compte-tenu des annonces entourant notre institution pour l'année 2026 : baisse des effectifs (hypothèse de suppression de 1038 ETP avec -515 postes en CDI et - 523 postes en CDD) et une baisse de la subvention d'Etat de - 200 millions d'euros. La charge de travail des agents serait donc en augmentation et leur capacité d'intervention et marges de manœuvre seraient en diminution.

Le DG confirme que les premières données budgétaires sont orientées à la baisse. Toutefois, pour lui, il reste une hypothèse ou la baisse des effectifs ne serait pas confirmée : les deux chambres ont voté un amendement en ce sens, sans certitude que le gouvernement le retienne dans le cadre d'un 49-3. Sur le budget les choses semblent actées pour l'Etat. Cependant cette baisse de budget devrait être en partie compensée par l'augmentation de la contribution UNEDIC en 2026, qui n'a jamais autant pesée dans le budget de France Travail.

En ce qui concerne les objectifs 2026 le DG compte s'appuyer sur l'implication et le dévouement des collègues de France Travail mais également sur l'ensemble du RPE (il avoue que pour l'instant la dynamique ne s'est pas mise en route avec tous les membres du RPE).

Face à toutes ces incertitudes, face à l'absence de toute mesure d'impact RH et sur les conditions de travail malgré la hausse sensibles des objectifs, face à une culture du chiffre toujours aussi prégnante, les élus **Cgt-FO**, CGT, FSU et STC ont voté une expertise légale afin de nous aider à mesurer les impacts entre autres sur les conditions de travail des agents. A noter que CFDT, CFE-CGC et SNAP ont voté contre préférant attendre des éclaircissements du DG....

Questions diverses

Mise en place des entretiens de parcours professionnels

La [loi n°2025-989 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels](#) met en place les entretiens de parcours professionnels. Ils **remplacent les entretiens professionnels**. Le salarié pourra bénéficier d'un [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#) pour préparer ces entretiens de parcours professionnels.

Les entreprises ou, sinon, les branches professionnelles ayant conclu un accord lié à l'entretien professionnel doivent engager une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes à la loi n°2025-989. Cette réforme s'applique **à compter du 1er octobre 2026** aux accords collectifs d'entreprise ou de branche qui portent sur la cadence à laquelle sont menés les entretiens professionnels.

Jusqu'à présent la DG continue d'appliquer le texte sur l'EP alors qu'à défaut d'accord (et c'est le cas à France Travail) elle doit appliquer le texte sur l'EPP (article L6315-1). La conséquence est que les nouveaux embauchés ne sont pas informés. Que compte faire la Direction en premier lieu sur le public nouvellement embauché afin de l'informer de ces nouvelles dispositions ?

Don FSA

A quand le code Horoquartz sera-t-il opérationnel pour le transfert de jours CET vers FSA ?

Traitement des QD

La **Cgt-FO** demande que la Direction Générale puisse à minima apporter une réponse aux Questions Diverses lors de la séance ordinaire suivante et qu'en tout état de cause les réponses de la Direction soient annexées au PV de CSEC même si celui-ci a déjà fait l'objet d'une validation.

Temps partiel et OSHIRIS

La **Cgt-FO** a relancé la Direction Générale au CSEC de décembre sur la nécessité de préciser sa réponse en particulier sur la reformulation au bout de 3 ans d'une nouvelle demande de temps partiel (qui n'est pas conventionnellement prévue). Nous sommes sans réponse écrite à ce jour sur ce sujet.