

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 3 juillet 2025

Le 3 juillet 2025 à 9h30 s'est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais, rue de Beaufort à Arras et en visioconférence via le logiciel TEAMS.

Étaient présents :

Monsieur Jean-Jacques PION, Directeur

Monsieur Sébastien BRUNO, Secrétaire Général

Madame Virginie DESCAMPS, Responsable des relations sociales et QVT

Membres délibératifs :

Madame Lucie COPPEY, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élu CFDT

Monsieur Alexandre FOVEZ, élu suppléant CFDT

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Madame Céline LEU, élue suppléante CFTC

Monsieur Cédric DELMAR, élu suppléant CFTC

Monsieur David MACIEJAK, élu suppléant CFTC

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Madame Eva PILLOT, élue CGT (remplace désormais Mme CORDIER)

Monsieur Rémi CARAMIA, élu suppléant CGT

Assistaient également en qualité de suppléant du CSE :

Madame Korine BLONDEL (CFTC)

Madame Annabelle MIELCZAREK (CFTC)

Madame Chloé SION (CFDT)

Madame Gaëtane LENGLET (CGT)

Assistaient également à la réunion en leur qualité de représentant syndical (R.S.) au CSE :

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Madame Odile VANDERBEKE (CFDT)

Étaient excusés

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Monsieur Gregory BAUDRY, élu CGT

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Coppey souhaite intervenir concernant les 5 points demandés par les élus CFDT et dont seules 2 ont été repris à l'ordre du jour. Elle comprend que certains ont pu se solutionner entre temps et une réponse apportée mais ils aimeraient quand même que cela fasse l'objet d'une trace écrite sur le pv du CSE.

Monsieur Bruno répond qu'en effet les réponses ont été apportées entre-temps et au regard de l'ordre du jour chargé notamment en termes de consultation du CSE, ces points ont été privilégiés. Il entend, cependant, que Madame Coppey souhaite que cela soit tracé dans le pv et cela sera fait.

Madame Coppey répond qu'il n'y a pas de soucis. Ce sont juste des questions qui ont été posées par des salariés qui aimeraient voir la réponse.

Monsieur Pion propose de les évoquer lors du point 4.

Madame Pillot souhaite informer Monsieur Pion et Monsieur Bruno que, suite au départ en retraite de Madame Cordier, elle devient élue titulaire du CSE.

Monsieur Tomasi propose donc aux élus de prévoir de remplacer Madame Cordier dans les commissions dans lesquelles elle était présente afin de revoter les compositions des commissions dans un prochain cse.

Madame Coppey demande qui devient le délégué syndical de la CGT en remplacement de Madame Cordier.

Monsieur Caramia répond que c'est lui et que pour cette réunion il est titulaire à la place de Monsieur Baudry.

I- Approbation des procès-verbaux de la réunion CSE du 13 juin 2025

Monsieur Tomasi indique qu'il a juste eu quelques remarques de forme qu'il a pris en compte.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité (17 votants).

II- Vie du comité social économique

• Vote sur le calendrier prévisionnel des loisirs 2026

Monsieur Tomasi indique que la commission loisirs s'était réunie à plusieurs reprises mais avec uniquement des élus CFTC. Il avait donc souhaité qu'une réunion puisse s'organiser à nouveau avec toutes les organisations syndicales. Il y en a donc eu une avec 3 des 4 organisations syndicales afin de planifier les sorties 2026. Ce planning a été envoyé aux élus un peu tardivement mais il était dans le fil de discussion du teams loisirs.

Il rappelle que le but est de faire comme l'année dernière un planning permettant aux agents de se projeter sur l'année. Il s'agit, évidemment d'un prévisionnel ce qui veut dire qu'il peut y avoir des ajouts mais aussi des sorties qui finalement ne peuvent pas se faire comme cela a été une ou deux fois le cas cette année.

Il propose tout de même de valider aujourd'hui le travail fait par la commission.

Le calendrier prévisionnel des loisirs 2026 est approuvé à la majorité des 17 votants (14 votes pour et 3 abstentions (CGT)).

• Information sur l'ABN 2025

Monsieur Tomasi souhaite informer les élus que 2 prestataires, Enjoy et Boomerang, ont été mis en concurrence et que c'est Enjoy qui a été retenu car ils ont déjà fait l'arbre de Noël l'année dernière et ont un meilleur rapport qualité-prix. De plus, ils ont pris en compte les remarques qui ont pu être faites l'année dernière. Cette décision a également été validée lors de la commission loisirs.

Il souhaite de plus évoquer une proposition qui a été faite au CSE. Il s'agit de Calais Générosité. Cela a déjà été fait par le passé. Il s'agit d'un cirque et en faisant des recherches, il s'est aperçu que cela existe aussi dans d'autres villes comme Longuenesse et Bruay. Les dates prévues sont les 7, 8, 9 et 11 novembre pour Bruay et les 14, 15, 16 novembre pour Longuenesse. Pour Calais, cela se déroule entre le 5 et le 14 décembre.

Ce sont des places de cirque à 9 euros mais qu'il est possible d'avoir un tarif dégressif en achetant plus de places.

Monsieur Tomasi propose de faire un message aux élus afin de transmettre toutes les informations. Il avait dans l'idée de proposer les places à 8 euros, voire moins s'il y a beaucoup d'intéressés, sur tous les créneaux.

III- Consultation du Comité Social Économique

• Bilan social 2024

Monsieur Bruno indique que les éléments ont été adressés et propose d'apporter quelques éléments complémentaires sur les essentiels via une présentation à l'écran. Il répondra à toutes les questions des élus aujourd'hui ou apportera les précisions à la prochaine réunion s'il n'a pas la réponse.

Il précise qu'il y aura bien un avis du CSE à rendre.

Monsieur Caramia et les élus CGT s'étonnent d'avoir un bilan social 2024 en consultation cette année alors qu'il n'y en a pas eu en consultation les années précédentes, 2022 et 2023.

Monsieur Bruno répond qu'il s'agit d'une impossibilité à le produire.

Monsieur Caramia répond que cela fait partie des consultations obligatoires chaque année. Il indique que celui de 2023 a été apporté en commission, il était donc produit. Cependant, la commission n'a pas de valeur, il aurait dû faire l'objet d'une consultation en CSE.

Monsieur Tomasi propose de l'apporter en consultation au prochain CSE puisqu'il existe. Il ajoute qu'il avait déjà été évoqué que compte tenu d'un certain nombre d'absences des personnes qui gèrent le bilan social, la direction avait un peu de difficulté à produire certains éléments. Mais à partir du moment où l'on voit dans le bilan des rapprochements avec des données 2022 et 2023, c'est qu'ils ont été produits et peuvent être présentés en consultation du CSE lors d'une prochaine réunion.

Monsieur Pion propose de les intégrer en CSE. Il ajoute qu'il est important d'avoir ce temps annuel de rencontre sur le bilan de l'année même si au travers du CSE il y a des actualités à évoquer.

Monsieur Tomasi répond qu'en effet c'est important car c'est un document qui est beaucoup plus complet que l'ensemble des informations que nous pouvons avoir tout au long de l'année.

Monsieur Bruno commence la présentation du bilan social 2024 avec l'évolution des effectifs en situation et en comparaison. Nous retrouvons, à la fois, les résultats de l'année et des données comparées sur les 2 exercices précédents. L'effectif total au 31/12 est de 933 salariés. L'effectif permanent est de 621 salariés et au 31/12, 81 CDD, soit un effectif mensuel moyen de 899,8 agents.

Sur l'évolution de l'effectif permanent, Monsieur Bruno précise que c'est bien les agents qui ont été inscrits à l'effectif toute du 1/1 au 31/12/2024.

Il ajoute qu'il est intéressant de regarder l'évolution de la part de CDI et de CDD en fonction des années pour voir que, finalement, la Caisse a eu une année 2023 qui était assez atypique sur le plan de l'évolution notamment des recrutements avec peut-être un phénomène de rattrapage à posteriori du début de COG. On peut observer que nous retrouvons en 2024 quelque chose qui est très comparable à 2022 et qui donc borderait le fait que la réalité se situe dans cette situation.

Monsieur Tomasi demande les baisses de l'effectif permanent et l'effectif mensuel moyen s'expliquent par les rendus de postes demandés par la COG.

Monsieur Bruno répond que cela s'explique par la maîtrise de la cible ETPMA.

Il poursuit ensuite avec la présentation du document concernant l'âge moyen et l'ancienneté dans l'emploi. Si on regarde la pyramide des âges des employés, on avait plutôt l'habitude d'avoir, à la Caf du Pas-De-Calais, une pyramide des âges en toupie ce qui signifie que nous avons un effet de concentration sur la tranche d'âge entre 40 et 50 ans et une difficulté d'avoir des agents jeunes. Cela signifie qu'il y a peu d'entrée de jeunes collaborateurs et qu'il y a peu de mouvement sur les jeunes en cadres.

En revanche l'information qui est plutôt positive et favorable c'est que la majeure partie des collaborateurs se situe sous la barre des 45 ans et même sur un public extrêmement jeune. Cela s'explique par le fait que notre Caisse a beaucoup de services mutualisés qui sont majoritairement pourvu de jeunes agents. Cela représente un réservoir de compétences et d'agents pour l'avenir.

Monsieur Bruno explique que nous retrouvons ensuite le nombre d'agents dénombrés pour le handicap et le pourcentage que cela représente.

Monsieur Tomasi demande comment s'explique l'augmentation. Est-ce qu'il y a eu des opérations spécifiques pour les repérer ?

Monsieur Bruno répond que non. Il y voit un vecteur important dans la qualification des référents handicap qui ont eu un travail beaucoup plus de terrain et plus professionnalisé qui a sans doute mené des collègues à sentir plus en confiance et à faire une reconnaissance. Il y a aussi un effet avec cette qualification c'est qu'il y a eu un travail beaucoup plus en profondeur avec les médecins du travail.

Monsieur Pion ajoute qu'il faut le mettre en correspondance avec ce qui concerne la part de travailleurs handicapés côté service public qui peine à y accéder, avec à peine 6%.

Monsieur Bruno poursuit avec la synthèse des embauches et des départs par catégories et par motifs. Nous retrouvons le détail des embauches en CDI avec un comparatif 2024/2023/2022, le niveau d'embauches en CDD,

les travailleurs saisonniers et la dimension générationnelle avec 52 embauches de moins de 25 ans.

Concernant les départs, nous retrouvons l'ensemble du détail par motif sur l'ensemble de l'année.

Monsieur Tomasi observe une hausse depuis 2023 des ruptures conventionnelles. Il demande si c'est lié à une position de la direction qui a évolué sur le sujet et s'il y a eu également une évolution des règles des licenciements.

Monsieur Bruno répond que c'est encore le cas en 2025. Il y a vraiment une évolution du rapport au travail sur 2 aspects. Concernant les ruptures conventionnelles, la majeure partie d'entre elles sinon toutes ont été signées dans le cadre de projets personnels qui étaient des projets extrêmement aboutis. Il pense que c'est l'effet de traîne de ce que nous avons connu en 2020/2021 avec une reconsidération personnelle du travail et aussi l'état dans lequel la société se trouve. Il ne s'agit pas forcément d'une rupture conventionnelle qui s'inscrit dans une perception négative de la situation de salarié à la Caf mais plutôt de gens qui se tournent vers autre chose.

Concernant les licenciements, il faut détailler et distinguer 2 aspects qui ne sont pas repris là, c'est que la part majoritaire des licenciements s'inscrit dans des raisons de santé. Il précise qu'il n'y a pas d'intentions caractérisées dans ces procédures de licenciements.

Monsieur Tomasi indique que son point de vue sur les ruptures conventionnelles est de dire que si c'est gagnant/gagnant c'est bien d'ouvrir cette possibilité. L'ancienne direction était moins ouverte sur le sujet.

Monsieur Bruno est d'accord. Il ajoute qu'aujourd'hui il y a une évolution de culture au sein de l'équipe de direction qui essaye de s'intégrer dans une logique contemporaine de l'attente des salariés. L'analyse qui est faite est de savoir s'il y a un vrai projet derrière cette demande et cela nécessite un dialogue avec le salarié. Parfois il n'y en a pas mais il y a une nécessité familiale avec, par exemple, une mutation d'un conjoint.

Il précise que cela n'est pas sans limite car les ruptures conventionnelles ont un coût et ce coût n'est pas illimité. Des demandes qui afflueraient en quantité trop importante ne pourraient pas toutes être accueillies.

Monsieur Tomasi a aussi remarqué que les départs en période d'essai ont diminués. Il demande s'il y a une explication, peut-être liée à la manière de recruter ?

Monsieur Bruno répond que c'est en effet lié au resserrement des procédures de recrutements mais aussi à l'évolution des dispositifs de formation et d'accompagnement des CDD.

Il poursuit la présentation et indique que les données suivantes ont déjà été communiquées puisqu'elles concernent la politique salariale. Il souhaite cependant insister sur ce côté des moins et des plus notamment lorsqu'on regarde le total des promotions qui paraîtrait être en baisse. Il rappelle qu'il y a des effets de balanciers sur les exercices et on peut avoir sur un exercice plus de points de compétences au total alloués et de ce fait moins de points alloués aux parcours et l'inverse l'année suivante.

Monsieur Tomasi indique que nous parlons bien sur cette slide de promotion et pas de parcours. Et qu'en réalité il n'y a à chaque fois qu'un en + ou en - dans les catégories, les pourcentages sont trompeurs.

Monsieur Bruno répond que c'est ça mais que dans les promotions il y a bien la notion de parcours.

Monsieur Tomasi répond que ce ne sont pas les points de compétences.

Monsieur Bruno indique que cela concerne tous les changements de niveau y compris ceux qui n'interviennent pas en même temps que les points de compétence.

Le document suivant fait le bilan de l'absentéisme avec beaucoup de données. La RH a essayé de ne pas se baser sur des journées d'absences ce qui est abstrait mais de confronter ce chiffre avec la part des journées théoriques de travail de l'année et de le représenter en pourcentage par rapport à l'année 2023. La même chose a été faite pour les jours d'absences maladie.

Concernant l'évolution des jours d'absence AT, on peut voir qu'il y en a eu 525 en 2024 contre 313 en 2023. Il n'y a pas de phénomène particulier si ce n'est qu'un AT peut avoir des effets en nombre de jours d'arrêt bien différents. Monsieur Bruno ne pense pas qu'il y ait un phénomène d'aggravation du nombre de déclaration.

Monsieur Caramia demande si une projection des départs en retraite prévus a été faite.

Monsieur Bruno répond que la projection est faite annuellement et même sur la durée de la COG. La difficulté de cette projection c'est qu'elle est forcément théorique. Nous avons les départs théoriques à date légale mais il reste 2 inconnus c'est d'abord l'état du cumul des trimestres des agents et leur intention. Il y a plutôt une tendance à rester.

Monsieur Caramia demande si quelques chiffres peuvent être apportés sur le sujet.

Monsieur Bruno répond qu'il peut donner un prévisionnel des départs mais qu'il sera à prendre avec des pincettes.

Monsieur Tomasi indique qu'il est possible de mettre ces chiffres en perspective avec la pyramide des âges.

Monsieur Bruno répond qu'en effet la situation est moins problématique à la Caf du Pas-De-Calais que dans d'autres Caisses et au regard de nos 2 pyramides, si on se projette dans 5 à 10 ans, nous sommes moins fragiles par l'effet de fort rajeunissement.

Monsieur Tomasi s'étonne qu'il y ait des cadres présents depuis plus de 35 ans et à l'inverse, aucune personne de moins de 30 ans qui est cadre. Il semble donc qu'auparavant on pouvait accéder à la fonction de cadre plus jeune.

Monsieur Bruno répond que l'accès à la fonction, d'une manière générale, a été ralenti.

Monsieur Tomasi ajoute que l'âge moyen d'entrée à la Caisse a lui aussi évolué, on rentre plus vieux qu'avant.

Monsieur Bruno ajoute que, de plus, ces collègues n'ont pas tous envie de devenir cadre.

Monsieur Tomasi indique que, sur l'absentéisme, on obtient, en arrondissant, 20% en 2024 contre 19% en 2023, est ce que quelque chose peut l'expliquer ?

Monsieur Bruno répond qu'il n'en a ni sur les motifs d'absence ni sur la durée. Il n'y a pas de phénomène franc qui pourrait l'expliquer.

Monsieur Tomasi demande si des comparaisons ont été faites avec 2021 ou 2022.

Monsieur Bruno répond qu'en 2022, il y avait toujours la covid ce qui rend les chiffres difficilement comparables. La seule année pertinente serait 2023 et même là l'année ne cristallisait pas une réelle explication.

Monsieur Bruno présente ensuite le document qui concerne la rémunération. Il y a un élément qui est un motif d'insatisfaction c'est la différence de salaires entre les hommes et les femmes même s'il y a des intentions pour réduire cet écart. On observe que le salaire des femmes a eu une progression plus forte que celui des hommes sur cet exercice. Néanmoins cela ne suffit pas à faire le rattrapage nécessaire.

Monsieur Tomasi pense qu'il faut relativiser ces chiffres et regarder à la page 9 du document. On observe que cette différence intervient surtout à partir du niveau 7.

Monsieur Bruno ajoute que cela reste insatisfaisant car il faut rechercher pourquoi c'est à ce niveau-là que cela se concentre. Il pense que la raison profonde c'est l'historique de carrière qui va mener une femme plus tardivement à cette prise de responsabilité. Cela va créer mécaniquement un différentiel de salaire qui va être rattrapable mais plus tardivement.

Monsieur Tomasi ajoute que c'est à mettre en parallèle avec la proportion des hommes qui occupent ces postes-là. Il pense que cela est lié aussi à une politique qui était différente il y a 20 ans et qui faisait que les femmes, soit

- Ne se sentaient pas la légitimité d'y aller
- N'étaient pas choisies.

Il ajoute qu'on peut voir ces derniers temps que ce pourcentage s'inverse et est plus cohérent avec la proportion Femmes/Hommes. Cet effet aura automatiquement un effet sur ces chiffres dans les années à venir.

Monsieur Bruno ajoute qu'il n'y a pas, selon lui, un problème d'égalité des chances dans l'accès mais il y a quand même encore ce sujet-là qui vient du passé et pour lequel il faut rester vigilant.

Monsieur Tomasi répond que c'est l'intérêt d'avoir le bilan en détail.

Monsieur Bruno répond que c'est la raison pour laquelle il a détaillé ce point.

Madame Vanderbeke indique qu'il faut en effet être vigilants. Elle demande si une politique est mise en place afin de ne promouvoir que des femmes.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas du tout ça. La direction n'a jamais fait de discrimination positive, dans aucun domaine que ce soit.

Monsieur Pion ajoute que ce n'est pas du tout l'intention dans un sens ou dans l'autre. Quand il recrute quelqu'un il va chercher des compétences et pas un genre.

Monsieur Tomasi indique néanmoins qu'il y a autant d'hommes et de femmes compétentes et il doit donc y avoir une logique, à un moment donné, à ce qu'on les retrouve à chaque niveau dans les mêmes proportions. Si ce n'est pas le cas, c'est qu'à un moment il y a eu des soucis.

Monsieur Pion répond qu'il faut chercher des compétences en ayant en tête ce décalage mais à aucun moment en sélectionnant quelqu'un selon son genre. Cependant, ces décalages sont le fruit de l'histoire sur lequel il faut travailler mais qu'il est difficile de rattraper puisque ces personnes sont encore là. Il souligne qu'il y a des éléments comme les index qui permettent de surveiller l'évolution de ces chiffres.

Monsieur Bruno indique que la direction n'a jamais des indicateurs sur ces chiffres son objectif. Elle mène des actions et regarde ensuite ce que cela produit en résultats.

Monsieur Tomasi indique que cela est discuté en commission égalité hommes/femmes et propose que cela puisse l'être aussi en NAO puisque nous avons des données apportées sur 3 ans. Il attend que les données des années précédentes soient apportées afin que les élus puissent vérifier les chiffres notamment sur les agents qui sont à temps partiel pour lesquels la commission a relevé une évolution plus lente.

Il pense que c'est important de garder ces choses en tête même s'il n'est pas du tout pour la discrimination positive. En revanche, les remises en question sont nécessaires lorsqu'on observe des « anomalies ».

Monsieur Tomasi précise que les indicateurs permettent de voir, tout de même, que sur les embauches de cadres supérieurs cela correspond plus à une logique de proportionnalité qu'à l'époque.

Monsieur Bruno répond qu'en effet c'était moins dans l'air du temps, que les textes légaux qui faisaient obligation et les équilibres sociétaux n'étaient pas les mêmes.

La direction assume ces éléments mais reste animé par la même intention d'équité de traitement et d'égalité des chances.

Monsieur Tomasi indique qu'il avait déjà demandé aussi des éléments par rapport à une cohorte. Il souligne que ce sont des éléments pertinents à observer.

Monsieur Bruno répond qu'il n'avait pas perdu de vue ces demandes.

Madame Vanderbeke demande, après la précision sur les 10 plus gros salaires de la Caf et l'augmentation en pourcentage annuel (12%), quel est le pourcentage d'augmentation du reste des employés.

Elle trouve que ce chiffre de 12% est important.

Monsieur Bruno répond que c'est la masse globale. Le reste c'est la totalité du reste de la masse salariale. Il apportera la réponse ultérieurement mais il lui semble que le pourcentage d'augmentation de salaire du reste de la masse salariale est plus important.

Madame Vanderbeke trouve dommage de ne pas avoir le comparatif avec 2023.

Madame Coppey demande s'il serait possible d'avoir ce chiffre pour les plus bas salaires étant donné que nous avons les plus haut.

Monsieur Bruno répond cela concerne les salariés restants.

Madame Vanderbeke souhaiterait savoir s'ils augmentent dans les mêmes proportions.

Monsieur Tomasi indique qu'il existe un comparatif entre les 10 plus bas et les 10 plus haut. C'est présent dans le bilan social complet.

Monsieur Bruno apportera des éléments à la prochaine réunion du CSE.

Il poursuit avec le détail du déclaratif des 10 accidents de travail pour l'exercice avec le motif, le nombre de jours occasionnés, le pourcentage que cela représente et le taux de cotisation de la Caisse.

Nous retrouvons ensuite un rappel sur le nombre de réunion de la CSSCT, le nombre d'agents formés à la sécurité et les dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise.

Monsieur Tomasi demande s'il serait possible de faire un autre appel pour des agents qui seraient intéressés car il a vu que ce chiffre baisse.

Monsieur Bruno répond qu'il a le même sentiment mais que le souci est que la mobilisation collective est complexe. Il rappelle que la direction a présenté il y a quelques années le plan qui a permis de renouveler son approche. Chaque année, les actions de formation ou de mise à jour sont maintenues mais les appels sont de plus en plus infructueux.

Concernant les autres conditions de travail, nous retrouvons en synthèse les agents bénéficiaires du télétravail, du temps partiel, les congés annuels et le montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail. Monsieur Bruno précise que ce montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail reprend le matériel et l'immatériel comme des prestations d'accompagnement ou des dispositifs de soutien aux équipes.

Madame Vanderbeke demande sur combien de demandes est basé ce chiffre de 665 agents bénéficiaires du télétravail.

Monsieur Bruno répond que cela concerne 100% des demandes.

Madame Coppey demande si cela veut dire que toutes les demandes ont été acceptées.

Monsieur Bruno répond que oui. Cependant, et cela sera repris dans les questions soulevées, un agent qui est jugé pas au niveau de compétences, pas au niveau d'autonomie ou qui par sa situation dans l'entreprise contractuellement n'est pas éligible au télétravail, ne rentre pas dans ce chiffre puisque par définition, il ne formule pas une demande qui répond aux exigences.

Monsieur Caramia indique qu'il manque donc un chiffre c'est combien d'agents ont bénéficié du télétravail sur le nombre de personnes qui pourrait y avoir droit.

Monsieur Bruno répond que le nombre ayant droit c'est la totalité du personnel.

Monsieur Pion ajoute que ce n'est pas un droit, c'est une éligibilité.

Madame Coppey répond que ce qu'elle voulait dire c'est que parfois l'agent ne peut pas formuler sa demande dans Go-tad. Il y a en effet des agents qui passent au travers car on leur demande de faire leur demande à l'oral ou via teams et pas via Go-tad. De ce fait, ces agents ne rentrent pas dans les statistiques.

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas du tout au courant de ce genre de situation. Le télétravail, à la Caf du Pas-De-Calais passe par le logiciel Go-tad pour son instruction ce qui génère un avenant signé par les parties et qui valide l'octroi du télétravail.

Monsieur Tomasi indique qu'il y a peut-être des managers qui font du « pré Go-tad ».

Monsieur Bruno répond que cela n'existe pas ou ne doit pas exister.

Monsieur Spriet suggère que cela concerne le nombre de jours accordés.

Monsieur Bruno répond que ça c'est autre chose, c'est l'appréciation de la compatibilité entre la demande et la contrainte de service et est dans le pouvoir de l'employeur.

Madame Coppey indique que là il s'agit d'un manager qui demande à un agent de formuler sa demande via teams et pas par Go-tad. Le manager lui apporte sa réponse via teams et cela ne va pas plus loin, il n'y a aucune trace.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas les moyens de vérifier ça. Si cela existe il faut lui dire qui puisque ce n'est pas du tout la consigne. Cependant, qu'il y ait des échanges préalables à l'instruction d'une demande lui paraît cohérent. Il rappelle que le télétravail est accordé à 665 agents ce qui est une très large majorité des agents.

Monsieur Pion ajoute que lorsqu'un avis est donné sur la demande de l'agent, cela permet de dire le nombre de jours accordés et d'objectiver ce positionnement afin d'obtenir, pour l'agent, les éventuelles voies de progression. C'est ce qui a été défini dans l'accord.

Madame Vanderbeke ajoute qu'il est important aussi que la direction ait un œil sur le processus.

Monsieur Pion rappelle que c'est le directeur qui valide l'ensemble.

Monsieur Bruno ajoute que la direction n'a jamais été saisie d'une réclamation de la part d'un agent qui indiquait avoir été empêché de formuler une demande de télétravail.

Madame Coppey répond que les instances représentatives du personnel servent aussi à faire remonter les difficultés.

Monsieur Bruno répond que la difficulté c'est que ce n'est pas une réclamation recevable à partir du moment où elle est instruite autour de quelque chose qui est construit avec l'analyse du manager.

Madame Coppey est d'accord avec Monsieur Bruno sauf qu'il faut que l'agent puisse au moins faire la demande sur Go-tad afin d'avoir l'analyse et l'objectivité. Le cas qu'elle évoque n'a pas eu ce choix. Cet agent attend plusieurs mois, après un retour de maternité, une formation et une supervision et au final il doit toujours attendre car la supervision n'est pas bonne.

Monsieur Bruno répond qu'on voit bien dans ce cas que le manager a eu raison de demander à l'agent d'attendre.

Madame Coppey répond qu'il devrait dans ce cas y avoir un accompagnement.

Monsieur Bruno répond que l'accompagnement a lieu.

Madame Coppey répond que oui mais que cela prend encore du temps.

Madame Grillon ajoute que la règle est tout de même de faire la demande via Go-tad dès le début pour qu'il y ait un retour.

Monsieur Bruno est d'accord mais n'a pas d'autre réponse à apporter que c'est ce que souhaite la direction.

Monsieur Pion ajoute que le principe c'est Go-tad ce qui permet de repérer si une demande qui n'aboutit jamais est bien argumentée.

Monsieur Bruno souhaite qu'il y ait 100 % des demandes exprimées dans Go-tad mais cela ne veut pas dire 100 % des demandes accordées.

Il poursuit sur les données concernant la formation professionnelle. Il lui paraît intéressant de mettre en perspective le montant de la masse salariale

consacrée à la formation (6,27%) avec l'obligation théorique de l'employeur (1%). On voit bien que l'effort de formation est assumé.

Le taux d'accès à la formation est légèrement au-dessus de 70 % et la répartition entre les hommes et les femmes répond à la statistique qui compose nos effectifs.

Concernant les relations professionnelles, nous retrouvons en synthèse l'ensemble des éléments qui qualifient les corps sociaux.

Monsieur Tomasi demande s'il serait possible d'obtenir le détail par organisations syndicales comme c'était le cas la dernière fois.

Monsieur Bruno apportera ces éléments.

Madame Coppey demande quel est l'intérêt d'avoir le détail.

Monsieur Bruno répond qu'il a fait une synthèse globale.

Monsieur Tomasi trouve les données intéressantes c'est pourquoi il demande cette précision.

Concernant les effectifs, nous retrouvons le rapport de situation comparé qui n'évolue pas dans les proportions.

Concernant l'évolution de la durée et de l'organisation du travail, nous retrouvons la répartition agent temps plein/temps partiel avec une évolution qui finalement bouge peu. Il y a une légère diminution si on compare avec l'exercice le plus lointain mais qui peut s'expliquer par la mise en place du télétravail. Monsieur Bruno pense que nous avons atteint les limites de l'exercice avec une stabilisation autour de 80%.

Le document suivant sur les embauches et les départs reprend les éléments que nous avons vu précédemment avec la répartition des emplois et des départs par sexe etc.

Madame Vanderbeke demande, comme nous n'avons pas d'éléments de comparaison par rapport aux années précédentes, le nombre des démissions en 2023.

Monsieur Bruno répond qu'on peut trouver la réponse dans le bilan complet et qu'il n'a juste pas été repris dans cette présentation.

Il ajoute que les démissions c'est une peu comme les ruptures conventionnelles c'est-à-dire très hiératique et imprévisible. De plus, les motifs sont extrêmement variables.

Monsieur Tomasi indique que les éléments sont dans le bilan, il y en a eu 13 en 2023 et 16 en 2022.

Monsieur Bruno ajoute que la variation peut être du simple au double sur 3 ans.

Monsieur Tomasi indique qu'on peut remarquer que la Caf du Pas-De-Calais attire toujours aussi peu les hommes.

Monsieur Bruno répond que c'est un problème mais en même temps c'est très généralisé dans l'institution.

Le document suivant est une reprise du positionnement par sexe dans les niveaux avec une logique de tendance que nous retrouvons à chaque fois.

Nous retrouvons ensuite le détail des mesures prises en 2024 en matière de promotion professionnelle avec un comparatif entre les hommes et les femmes promus sur les 3 exercices, une répartition du nombre de points de compétences et un élément indicatif sur la part des agents à temps partiel promus même si ce n'est pas le détail sollicité par les élus.

Monsieur Caramia indique, concernant les niveaux, que les données apportées par catégories dans le bilan social ne permettent pas une analyse fine. Il explique que si nous prenons, par exemple, le niveau entre 4 et 6, il existe beaucoup de métiers différents ayant ce niveau. Il aimerait savoir, par exemple, combien il y a d'agents de maîtrise dans les niveaux 4 à 6. Les données fournies ne donnent pas de lisibilité sur les évolutions de carrière.

Il aimerait donc un détail comme cela a pu être apporté en commission au même titre que la nouvelle classification, ce serait même plus simple de s'habituer à travailler sur cette grille et cela permettra de voir d'évolution des métiers.

Monsieur Bruno rappelle que la présentation du bilan social est une figure imposée et que les détails sur la politique salariale sont apportés régulièrement à chaque campagne mais à exercice échu.

Il pourra le re communiquer par ailleurs en tenant compte des évolutions dues à la nouvelle classification. Il souligne, toutefois, que la classification

va rendre un peu complexe certaines comparaisons car certains emplois auront été repositionnés. En revanche, Monsieur Bruno ne peut pas communiquer les éléments avant car au moment où nous nous parlons, la campagne salariale 2025 n'est pas bouclée.

Monsieur Caramia répond que celles des 2022 et 2023 sont bouclées.

Monsieur Bruno répond que les éléments sur ces campagnes ont été transmis.

Monsieur Caramia répond qu'il n'y avait pas les détails par niveau et que les élus CGT ont déjà formulés cette demande il y a plusieurs années.

Monsieur Bruno répond que la CGT est l'organisation syndicale qui demande le plus de détail dans les chiffres pour avoir ensuite un débat assez réduit sur le fond. Il rappelle qu'il ne peut pas donner un détail qu'il ne peut pas fournir.

Monsieur Pion rappelle que l'important c'est ce bilan social qui est une figure imposée mais qu'il ne va pas dans tout le détail. Cependant, il permet d'avoir une analyse autour de l'évolution à l'intérieur de la Caisse.

L'obligation de l'employeur ne va pas au-delà.

Madame Grillon répond que rien ne l'empêche de donner ces informations en dehors du bilan.

Monsieur Pion répond que c'est un gros travail qui prend énormément de temps.

Monsieur Tomasi ajoute qu'en effet les éléments détaillés sur les promotions sont très intéressants mais ce dont parle Monsieur Caramia c'est le fichier excel qui était plus détaillé et fourni pour la commission égalité hommes/femmes. Il propose à la direction de bien vouloir le fournir cette fois à l'ensemble des élus puisqu'il permet des recoupements et de se faire une vision plus globale.

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas opposé au fait de fournir des données mais il y a une temporalité pour ces choses. Il ajoute que ces données ne transforment pas la réalité.

Monsieur Caramia comprend bien les contraintes de la direction en termes d'évolution des salaires mais les élus doivent donner un avis, ils doivent donc avoir les éléments précis.

Monsieur Pion rappelle qu'en tant que président du CSE, il va, en effet, demander, à l'issue de cette présentation, un avis sur le bilan social tel que présenté. Il considère que les élus ont les éléments globaux pour formuler cet avis.

Monsieur Tomasi ne partage pas ce que dit Monsieur Caramia concernant la promotion car des éléments ont déjà été apportés même s'ils ne sont pas dans le bilan. Même s'il trouve, lui aussi, que parfois des données qui sont demandées ne sont pas forcément exploitées et ne font pas avancer le débat. En revanche il est d'accord avec le propos de ce dernier sur les éléments qui ont été réellement étudiés en commission puisqu'ils en font partie tous les deux.

Monsieur Caramia ajoute qu'il y a des évolutions de métiers prévus. Si ces métiers-là ne sont pas vu dans le bilan social, comment est-il possible d'avoir une analyse sur leur devenir ? Ce bilan ne permet pas d'avoir cette analyse fine des parcours.

Monsieur Tomasi précise que ce n'est pas l'objet d'un bilan social qui est un document normé.

Monsieur Caramia répond que le bilan social est quand même un document qui sert à se projeter sur les orientations stratégiques.

Monsieur Pion répond que c'est un compte-rendu de ce qu'il s'est passé à la CAF dans l'année du point de vue social. Il n'y a pas de projection.

Monsieur Bruno poursuit avec les données reprises en détail concernant l'ancienneté et un dernier document qui concerne le détail des rémunérations hommes et femmes et un comparatif.

Il ajoute qu'il y a bien d'autres documents qui pourraient abonder dans le détail mais l'idée était d'extraire un certain nombre d'éléments et non pas d'éluder tous les autres.

Pour conclure, Monsieur Pion demande aux élus d'émettre un avis au titre du CSE autour de ce bilan social 2024.

Monsieur Tomasi demande aux élus de lui transmettre leur avis motivé.

• Plan de développement des compétences 2025

Monsieur Bruno indique que le document est extrêmement dense et propose donc aux élus de ne pas le reprendre ligne par ligne mais qu'ils posent leurs éventuelles questions.

Il précise que ce plan est bien élaboré en exploitation des entretiens annuels individuels clôturés et qu'il s'agit d'une présentation d'un socle auquel pourront s'ajouter un certain nombre d'actions. Le plan peut évoluer dans son contenu mais aussi dans les actions à mener.

Il précise aux élus que s'il y a des actions qu'ils ne retrouvent pas cela peut arriver. Il y a des actions qui peuvent disparaître du catalogue ou d'autres qui peuvent être l'objet de sujet particulier, par exemple, les actions d'accompagnement à la gestion du stress. Ce sont des actions qui sont en cours de prospection auprès de partenaires.

Ce plan est donc en constante évolution.

Madame Goujard demande si le fait de fournir ce plan veut dire qu'il y a déjà une partie des actions de réalisées.

Monsieur Bruno répond qu'en effet la direction n'a pas attendu puisque nous sommes souvent à cheval sur 2 périodes dans la mise en œuvre. Une majeure partie des actions sont d'ores et déjà conduites.

Madame Goujard indique qu'il serait intéressant de revoir ce point prochainement.

Monsieur Bruno répond qu'à la rentrée il aimerait pouvoir présenter un bilan partiel.

Monsieur Tomasi indique que, de mémoire, il ne pense pas que le CSE ait eu le bilan des actions de formation de 2024. Il rappelle qu'il y a une commission formation et qu'il serait intéressant pour les élus d'avoir ces données.

Madame Grillon ajoute qu'elle a déjà demandé les éléments.

Monsieur Tomasi observe qu'il y a des secteurs où il y a beaucoup plus de formations qu'ailleurs. Il se demande si dans les certains secteurs cela n'est pas assez ouvert ou si certains agents en demandent le maximum. Il pense qu'il serait bien de faire des statistiques avec le pourcentage de formations demandées par secteur en proportion des effectifs. Ces éléments pourraient être étudiés en commission formation en décalant l'avis à rendre si cela convient aux élus et à la direction.

Monsieur Bruno répond qu'il n'y a pas d'urgence. Il souligne que les actions de formation sont plus proposées par les managers plutôt que demandées par les agents. Il peut donc y avoir des populations qui ont plus l'habitude de ça et d'autres qui sont moins sensibles notamment sur les sujets périphériques.

Monsieur Tomasi indique qu'on peut remarquer que certaines formations qui sont souvent intéressantes sont peu demandées.

Monsieur Bruno répond que, même lorsqu'elles sont proposées à certaines catégories d'agents, elles ne rencontrent pas de succès. Il précise qu'il faut ensuite rentrer dans les raisons pour lesquelles ce chiffre existe.

L'explication ne peut pas résider simplement dans la supposition que l'encadrement ou la direction ferait barrage à une certaine catégorie de personne, ce qui n'est pas le cas.

Monsieur Tomasi répond que ce n'est pas ce qu'il dit mais il semblerait qu'il y ait des managers qui soient plus ouverts à la formation que d'autres et qu'il y a peut-être des thèmes pour lesquels certains agents ne se sentent pas légitimes de demander.

Monsieur Bruno répond qu'en effet il ressent un manque d'envie notamment sur les formations sécurité car ça va réinterroger l'organisation d'un quotidien, le droit au télétravail...

Monsieur Tomasi répond que pourtant beaucoup de choix s'offrent à l'agent entre le présentiel, le visio, le choix de dates...

Il y a en plus derrière chaque demande de formation un accompagnement de la RH.

IV- Information du Comité Social Économique, dont certaines relèvent de la sécurité, santé et des conditions de travail

• Situation des services

Monsieur Pion communique les chiffres suivants :

Service PF :

- Stock national : 4,15 jours au 03/07/2025 (4,65 jours au 13/06/2025)
- Stock CAF 62 : 4,36 jours au 03/07/2025 (5,67 jours au 13/06/2025)

Taux d'appels téléphoniques : 76,28% (flux et SVI) et 72,14% (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire) au 03/07/2025 contre 75,25% (flux SVI) et 70,46% (flux allocataires) au 13/06/2025 (objectif COG minimum : 85%)

Délai de démarche : 12,76 jours contre 11,51 jours au 13/06/2025 (objectif COG minimum : 17 jours)

UTI : à jour

Service Social :

AFI : 4,5 jours (4 jours le 13/06/2025)

AFC : 10 jours (9 jours le 13/06/2025)

Direction Comptable et Financière (DCF) :

- **Affaires juridiques** : 13,8 jours (12,5 jours au 13/06/2025)
- **ASFR** : 29,5 jours (28,3 jours au 13/06/2025)
- **Recouvrement** : 10,1 jours (9,5 jours au 13/06/2025)
- **Comptabilité** : à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

• Mouvements de personnel

☐ Embauches réalisées

EN CDD (3) :

- 1 Secrétaire en centre social en alternance – Etaples
- 2 animateurs saisonniers CS Etaples (Niv 3)

EN CDI (3) :

- 1 Travailleur social – Bruay (Niv 5B)
- 2 techniciens UTI Calais (Niv 3)

☐ Recrutements en cours

EN CDD (16) :

- 1 Travailleur Social (Niv 5B) ADS Calais
- 1 Gestionnaire administration du personnel Arras (Niv 3)
- 1 Chargé d'accompagnement territorial (Niv 5B) Arras
- 1 Travailleur social (Niv 5B) Boulogne
- 1 Travailleur social (Niv 5B) Lens
- 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Calais
- 1 agent ARIPA (Niv 3)

EN CDI (7) :

- 1 Technicien ARIPA Calais (Niv 3)
- 2 Responsables d'unité ARIPA Calais (Niv 5B) – Recrutement interne/externe
- 1 Responsable de secteur PF (Niv 7) Calais
- 1 GCA Groupe MDR (Niv 3 ou 4) Arras ou Calais
- 1 Technicien accueil téléphonique (Niv 3) Calais
- 1 Agent administratif impayés de loyer (Niv 3) Arras

☐ Recrutements à venir

SEPTEMBRE

- 12 Agents administratifs PF Renfort Paris Arras (Niv 3)
- 10 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3)

OCTOBRE

- 10 Agents administratifs PF Liquidation (Niv 3) Arras
- 10 Agents administratifs PF Liquidation (Niv 3) Calais
- 1 Agent administratif UTI Arras (Niv 3)
- 1 Agent administratif UTI Calais (Niv 3)

NOVEMBRE

- 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras

• Point de situation ARIPA

Monsieur Pion indique que le solde au 3 juillet, en termes de Caisse pivot, est d'un peu plus de 18 jours, contre 14 jours au national. Les antériorités sont à 68 % pour les arrivées supérieures à 15 jours contre 64 % pour le national.

Monsieur Bruno rappelle que le recrutement des managers a été partiellement infructueux et que l'appel a été relancé. Il y a eu plus de 16 candidatures et les entretiens démarrent aujourd'hui. Il espère pouvoir synchroniser l'arrivée de tout le monde au pire à la rentrée, au mieux dans le courant du mois d'août.

Il ajoute que Madame Barras, Madame Kieken et Monsieur Bincoletto ont réfléchi au réaménagement et à l'évolution des espaces. Une réflexion a été portée entre la mise en cohérence du service et les organisations que nous connaissons sur le site de Calais en particulier avec des unités de travail beaucoup plus petites et des bureaux intermédiaires de managers.

Cette réflexion a mené à la conclusion qu'à peu d'investissement et de frais il était possible d'arriver à une situation identique à l'organisation PF au sein du service ARIPA.

Les travaux vont donc être réalisés par les équipes de la Caisse qui viennent d'achever ceux de l'accueil et à peu de frais car ce sont des modifications qui consistent surtout à du déplacement de cloison. Monsieur Bruno rappelle que les cloisons du bâtiment de Calais sont prévues pour être modulables. De plus, les équipes ont déjà réalisé ce travail dans d'autres lieux et il sera conforme à la distribution du bâtiment en ce qui concerne la distribution électrique, le chauffage et le renouvellement de la qualité de l'air.

Par rapport à cette distribution, le service aimerait réaliser ces mouvements de cloison pendant l'été de sorte que, à la rentrée, l'organisation soit conforme à l'organisation habituelle des PF mais aussi conforme à une nouvelle distribution des responsables d'unité.

Il précise que ce qui sera fait dans les quelques heures c'est une présentation à l'ensemble des équipes des plans et de la nouvelle distribution.

Monsieur Tomasi demande si l'idée est d'avoir une configuration avec 2 groupes différents.

Monsieur Bruno répond que l'idée est effectivement 2 groupes d'unité par manager avec celui positionné au centre et chaque unité divisée en 2 sous-groupes de sorte d'avoir des salles de travail qui soient à taille humaine.

Monsieur Tomasi demande si, au-delà des problèmes relationnels qui peuvent persister, ce seront des groupes homogènes au niveau des qualifications.

Monsieur Bruno répond que oui et cela fera l'objet d'une présentation faite par Madame Barras à la rentrée. Il n'a pas encore le détail sur la composition des groupes et sous quelle responsabilité. Cependant, matériellement et physiquement, la direction tient compte, par anticipation, de l'organisation qui est faite aux PF et qui est considérée comme plutôt bonne pour répondre aux attentes de chacun.

Madame Coppey demande si cela a un lien avec le « quizz surprise » qu'ils ont eu la semaine dernière.

Monsieur Bruno répond que non.

Monsieur Caramia rejoint la question de Madame Coppey à savoir dans quel cadre a été fait ce quizz.

Monsieur Bruno répond que c'est dans le cadre du plan de supervision. Il précise qu'à la RH et dans d'autres services toutes les fonctions sont testées de cette manière.

Monsieur Caramia demande s'il y a d'autres services où c'est le cas.

Monsieur Bruno répond que par exemple toutes les fonctions supports sont testées.

Monsieur Tomasi demande à Madame Pillot, qui fait partie du service ARIPA, si elle a des exemples de questions.

Madame Pillot n'a pas fait ce quizz mais se demande s'il y a un lien avec le forms qui a été complété.

Monsieur Bruno répond que ce sont des éléments distincts puisque le forms relève des EAEA et le quizz relève du plan de supervision.

Madame Coppey demande si c'est local.

Monsieur Bruno répond que non c'est national.

Monsieur Tomasi demande à Madame Coppey si elle connaît les questions.

Madame Coppey répond que ce sont des questions de connaissances.

Monsieur Bruno indique que c'est du plan de contrôle interne.

Monsieur Caramia indique que cela a été vécu comme quelque chose de très scolaire et stressant, avec un horaire incompatible avec les possibilités du plan fraîcheur. Il se demande dans quel cadre cela a été fait vu l'état de ce service et pourquoi le CSE n'a pas été informé en amont.

Monsieur Bruno répond que le CSE n'a pas à être consulté au préalable sur l'évaluation des salariés même s'il entend qu'il faut tenir compte du contexte. Il rappelle qu'au regard de la prise en charge de ce dossier par la direction, on a tenu compte du contexte.

Monsieur Bruno indique qu'il faut engager une phase de normalité dans ce service. Or, les réactions de membres de ce service à des éléments purement normaux ne semblent pas toujours ancrés dans ces principes. Il y a beaucoup de surréaction à des choses qui sont finalement des choses auxquelles tout le monde se soumet dans l'entreprise.

L'évaluation des compétences est un sujet normal.

Le plan de contrôle interne auquel nous sommes assujettis est un sujet qui concerne 100 % des agents de la Caisse.

Madame Vanderbeke pense que le problème vient de la forme.

Monsieur Bruno répond qu'actuellement nous ne sommes pas dans un fonctionnement optimal sur la fonction managériale. La direction tient compte

de la situation de ce service dans la mesure du possible mais il y a des fois où les choses se font un peu dans l'urgence et le personnel doit aussi comprendre que la somme de toutes ces aspirations ne peut pas être prise en compte et que les agents de l'ARIPA vont devoir admettre, à un moment donné, qu'ils sont un service comme un autre.

Madame Vanderbeke répond qu'à son avis, ils ne s'y attendaient pas et qu'il aurait fallu, simplement, leur expliquer.

Monsieur Bruno répond qu'il est sans doute possible de s'améliorer sur la forme.

Madame Coppey demande par qui a été fait ce quizz.

Monsieur Bruno répond que ces quizz sont élaborés par des structures nationales comme le centre national ARIPA.

Monsieur Pion ajoute que ce sont des quizz qui sont partagés nationalement pour voir où nous en sommes de la connaissance.

Monsieur Bruno rappelle que c'est exactement ce qui peut se faire à la PFS.

Monsieur Caramia demande s'il est possible d'avoir une copie de ces tests.

Monsieur Bruno demande pour quoi faire. Il explique à Monsieur Caramia que ces questionnaires ne sont pas négociables.

Monsieur Tomasi répond que c'est juste pour savoir de quoi nous parlons. S'il s'agit d'un quizz pour connaître le niveau de connaissance cela ne le choque pas. Par contre, il rejoint Monsieur Caramia sur la demande d'une copie d'un test.

Madame Grillon indique que c'est pour cela qu'une communication serait judicieuse.

Monsieur Bruno répond que les processus ne sont pas administrés avec une mauvaise intention. Il y a d'un côté un processus d'instruction et d'évaluation du renouvellement du télétravail qui est fait et remis entre les mains du manager, évalué par le cadre coordonnateur et validé par le directeur. Un agent qui répondrait mal au quizz et qui n'est pas compétent dans son activité, ce n'est pas parce qu'il a mal répondu qu'il ne va pas être reçu dans son télétravail c'est parce qu'il n'est pas bon dans son activité ou pas suffisamment autonome. Il ne faut pas faire dire que c'est un procédé qui est la cause du refus d'un autre procédé.

L'évaluation dans le cadre du PCI sert à faire une évaluation générale du taux de couverture du risque de la Caisse sur une activité et permet aux managers de mener les accompagnements nécessaires sur le plan individuel s'il y a un déficit de connaissance ou des rejets qui se font toujours sur le même motif par exemple.

Monsieur Caramia demande pourquoi, dans ce cas, ce quizz est limité à 45 minutes.

Monsieur Bruno répond que c'est parce c'est un processus normé.

Monsieur Caramia indique que les agents ne peuvent pas s'empêcher de penser que ces procédés peuvent servir à pointer une forme d'insuffisance professionnelle et à justifier les sanctions qu'il pourrait y avoir.

Monsieur Pion répond qu'il s'agit là d'un procès d'intention.

Monsieur Caramia indique qu'il s'agit du ressenti des agents.

Monsieur Pion répond que les éléments d'évolution de ce service visent à mettre en œuvre une capacité à retrouver une situation la plus normale possible dans le service à l'allocataire mais aussi dans le positionnement de chacun. La supervision est intrinsèque à chacune de nos activités au sein de la Caf y compris à l'ARIPA. Il s'agit de voir si l'activité et les connaissances de chacun sont bien adaptées et ouvrir un champ d'adaptation et de formation complémentaire si ce n'est pas le cas. Il ne s'agit pas du tout de sanctionner.

Madame Grillon répond que les agents n'ont pas eu cette information au moment du quizz.

Monsieur Bruno répond qu'il s'agit d'un acte professionnel même s'il a déjà convenu que la forme aurait pu être améliorée. Cependant, pour ce service, il est nécessaire, d'aller vers une normalité au lieu de rester dans le conflit permanent. Chacun doit y mettre de la bonne volonté. L'employeur en a plus qu'assez de devoir gérer les mécanismes de déstabilisation de certains sur les plus fragiles ou les formes de harcèlement sur les réseaux sociaux qui n'ont rien à voir avec le travail. Cela peut devenir répréhensible.

Madame Coppey indique que cela ne concerne pas tous les agents.

Monsieur Bruno répond que ça pollue l'existence de tout le monde et cela devient un vrai sujet d'épuisement au sein de ces équipes car il y a un certain nombre de personnes qui n'entendent pas qu'il y a une fin en toute chose.

Monsieur Pion souhaite, en ce qui concerne ces quizz, que les équipes ne s'inquiètent pas. L'information autour de la finalité de ce quizz va être reprise puisque cela paraît important. Il comprend que cela ait pu jeter un trouble mal interprété dans la finalité de la supervision des métiers. Ce qui est important c'est de faire le lien avec la formation et l'accompagnement professionnel que doit mettre en œuvre l'encadrement à venir.

Il rappelle qu'il faut ramener l'essentiel au service à l'allocataire et dans un état d'esprit plus serein autant que faire se peut. La nouvelle organisation et les nouveaux managers devraient permettre à terme de retrouver un meilleur

état d'esprit et au moins plus de sérénité pour ne pas que la première interrogation qui arrive ne génère un tel stress.

Il souligne que les résultats du service sont nettement meilleurs depuis 6 mois et sont dans la bonne voie. Il souhaite d'ailleurs remercier les agents qui se sont mobilisés dans ces conditions.

Madame Coppey répond qu'en effet le fait qu'il n'y ait pas de manager pour le moment peut poser un problème en termes de communication.

Monsieur Tomasi indique qu'après des discussions en off, il s'avère que ce type de quizz existe un peu dans tous les services.

Il réitère sa demande d'avoir un peu plus d'éléments sur ce sujet.

Monsieur Pion est d'accord.

• Lancement du questionnaire RPS (DUERP)

Madame Descamps indique que le questionnaire a été envoyé aux élus. Il est identique à celui qui a été envoyé aux agents il y a 2 ans lors de la précédente campagne car le prestataire souhaite réaliser l'évaluation sur la même base pour pouvoir étudier la progression.

Les agents vont donc être destinataires à partir du 7 juillet du lien pour accéder au questionnaire. Il sera ouvert jusqu'au 14 août.

Il y aura des petits points fait tout au long de la période.

Madame Coppey indique que ce n'est pas forcément la bonne période.

Monsieur Bruno répond que les agents ont rarement un mois et demi de vacances.

Madame Descamps ajoute que le temps de diffusion du questionnaire a été établi par le prestataire et un peu élargi par la Caisse. Elle explique que le choix a été porté sur la période estivale plutôt que sur septembre car le moral des gens n'est plus le même.

Madame Coppey répond que cela truque donc les résultats.

Monsieur Bruno répond que c'est dans les 2 sens.

Monsieur Tomasi propose de bien préciser que le questionnaire est anonyme.

Monsieur Bruno répond que c'est bien indiqué en gros en 1ere page.

Madame Coppey demande si les managers vont en faire la promotion.

Madame Descamps répond que c'est justement l'objet de la communication qui leur a été faite.

Monsieur Bruno ajoute qu'il y aura aussi des rappels tout au long de l'été par mail et dans le Cafcom.

V- Questions soulevées par le CSE, dont certaines relèvent de la santé, la sécurité et des conditions de travail

• Information des représentants du personnel en cas de sanction

Monsieur Bruno indique qu'il n'y a pas d'obligation légale à le faire mais effectivement le choix de la direction est plutôt de le faire lorsqu'il y a une sanction qui engage le maintien dans l'emploi. Cela n'est pas fait pour les autres sanctions.

Monsieur Caramia répond que c'est la loi.

Monsieur Tomasi indique que c'est juste que le règlement intérieur indique que la direction informe les représentants du personnel.

Monsieur Bruno répond que la direction le fait et le détaille mais n'informe pas des sanctions dites mineures.

Monsieur Tomasi indique que cela nécessiterait de revoir le règlement intérieur concernant les représentants du personnel qui dit que les sanctions sont transmises. Il est indiqué que les agents concernés doivent être informés de l'identité des élus qu'ils peuvent contacter, ce qui est fait selon lui.

Monsieur Bruno confirme que ça, c'est fait.

Madame Descamps ajoute que quand le directeur émet une convocation pour un entretien préalable, à l'intérieur il rappelle que le salarié peut être assisté et joint la liste de représentants du personnel avec les coordonnées. De plus, il est précisé que le salarié a la possibilité de demander au maximum à 4 membres du CSE d'être présents au cours de l'entretien.

Monsieur Tomasi répond que ce n'est pas écrit comme ça dans le RI.

Madame Coppey demande si c'est certain que la liste est jointe.

Monsieur Bruno et Madame Descamps répondent que oui.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il le pense aussi puisque des élus ont déjà été contactés dans ces situations.

Madame Descamps souligne que les agents demandent rarement la présence de 4 élus pour être observateurs de l'entretien.

• Accès au registre droit d'alerte et accident du travail

Monsieur Bruno rappelle que ce ne sont pas les mêmes documents. Concernant le registre des dangers graves et imminents, il est en cours de dématérialisation pour être accessible par tous et par les élus en particulier. Sinon actuellement, il est sous sa forme papier consultable à la RH sur simple demande.

Concernant le registre des accidents du travail, nous allons vers des aspects un peu plus définis sur le plan du droit. Aujourd'hui, il n'y a pas à proprement parlé de registre AT car il répond à une certaine définition pour les entreprises qui ont soit un médecin du travail, soit un infirmier sur place qui est le détenteur de ce registre.

Cela n'existe pas dans notre Caisse, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas suivis puisque des bilans sont faits. Il y a donc un listing qui les reprend en détail.

Madame Goujard demande comment les élus peuvent être avisés justement s'il n'y a pas de registre et donc pas de lien vers les élus.

Monsieur Bruno répond que jusqu'à maintenant rien n'a été développé au regard du très petit nombre d'entre eux. Si cela devenait un phénomène important, les choses pourraient être revues.

Madame Grillon rappelle que nous avons vu sur le bilan social qu'il y en a quand même eu 10 et que les élus n'ont pas été informés.

Monsieur Bruno répond que 8 ou 10 à l'échelle de 950 salariés cela revient un peu au même. Ce qui effectivement lui semble améliorable c'est une information, pourquoi pas trimestriellement comme la situation de l'emploi.

Monsieur Tomasi indique qu'il ne s'agit pas juste de statistiques mais aussi de repérer des éventuels problèmes, pour rechercher l'arbre des causes ... ce qui est la mission du CSE ou de la CSSCT.

Monsieur Bruno répond qu'il ne dit pas que le sujet n'est pas un sujet.

Monsieur Tomasi entend néanmoins que les chiffres sont faibles.

Monsieur Caramia indique que certains pourraient déclencher une enquête.
Madame Grillon ajoute que s'il y avait un accident grave ce serait autre chose.
Monsieur Caramia ajoute que l'information serait dans ce cas obligatoire.
Monsieur Bruno se félicite que ce ne soit pas le cas heureusement.
Madame Goujard demande ce qu'il en est des accidents en télétravail.
Madame Descamps répond qu'il y a eu, pendant la crise sanitaire, un agent qui est tombé dans ses escaliers et un accident de trajet d'un agent qui avait chuté en allant déjeuner à l'extérieur.

• Rachat de RTT possible ?

Monsieur Bruno explique que le rachat de RTT est sous-tendu aux moyens budgétaires de la Caisse et plutôt à une position qui serait prise sur la dernière partie de l'année en bonne connaissance de ceux-ci.

Monsieur Pion propose de rediscuter du sujet en septembre.

• Plan fraîcheur : un message est passé à une partie du personnel (via teams) leur recommandant de ne pas se connecter avant 7h ou d'établir un reporting de leur activité s'ils se connectent avant. Pourquoi une telle pression sur une partie du personnel ?

Monsieur Bruno demande si cela veut dire que des managers ont demandé à leurs agents de ne pas se connecter avant 7h et si le compte-rendu de ce qu'ils ont fait est demandé pour être sûr qu'ils ont travaillé entre 6h30 et 7h.

Il a cherché et a topé un message qui dit : « l'heure de début de journée est avancée à 6h30. À cette heure, il est possible que le TP ne soit pas accessible. Dans ce cas, il conviendra d'attendre son ouverture qui s'effectue habituellement à 7h ».

Madame Coppey demande s'il s'agit du message de Madame Desauw.

Monsieur Bruno répond que non, c'est un message adressé par un cadre coordonnateur à ses équipes.

Madame Coppey répond que ce n'est pas ça et qu'elle va transférer le vrai message.

Monsieur Bruno répond qu'à sa connaissance c'est ce qui a été transmis.

Monsieur Tomasi indique qu'il y a pu y avoir des consignes différentes à partir du 1^{er} message de Madame Desauw qui était peut-être interprétable sur le début de journée avant 7H.

Il a donc contacté Madame Desauw qui a fait un autre message dans lequel les consignes étaient plus claires.

Monsieur Bruno répond que c'est très clair. « A 7h il est possible que le TP ne soit pas ouvert, il conviendra donc d'attendre 7h pour se connecter ».

Monsieur Tomasi demande ce qu'il en est des agents qui se connectent à 6h30.

Madame Goujard indiquent qu'ils pourraient faire autre chose.

Madame Legrand indique qu'il y a des problèmes de connexion à n'importe quelle heure.

Monsieur Tomasi a entendu des personnes se demandaient pourquoi il était permis de commencer à 6h30 alors que peut-être ça ne marche pas. Alors que ça ne marche pas forcément non plus à 7h ou à 7h15.

Monsieur Bruno répond qu'il arrive qu'une communication nécessite des précisions. Ce qui le surprend, cependant, c'est que le plan fraîcheur est en place depuis au moins 5ans avec une norme de démarrage à 6h30. Il prend toujours la précaution de dire qu'il est possible que le TP ne soit pas ouvert. Monsieur Bruno trouve étonnant qu'au bout de tant d'années de pratique du plan fraîcheur, on se pose encore la question de savoir si on a le droit de démarrer à 6h30 surtout lorsqu'on regarde la proportion d'agents qui l'auront effectivement fait.

Monsieur Tomasi répond qu'il y a des secteurs où il y a beaucoup d'agents qui commencent à 6h30.

Monsieur Pion demande à Madame Coppey de lui renvoyer les éléments ce qui permettra de compléter la communication.

Madame Coppey lit le message concerné : « concernant le plan fraîcheur, vous pouvez commencer à 6h30 mais il est fortement recommandé de débiter à 7h compte-tenu d'éventuelles indisponibilités du système. Si vous travaillez de 6h30 à 7h, veuillez faire un reporting de votre activité pendant cette période ».

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas ce qui a été demandé par la direction.

Madame Coppey précise que ce message n'a été diffusé qu'à Calais.

Monsieur Bruno répond qu'écrit comme ça, ce message ne lui semble pas outrancier. Il ne bloque pas l'accès au fait de travailler à 6h30.

Monsieur Tomasi pense qu'il faudrait plutôt dire qu'il est possible de débiter à 6h30 mais qu'il n'y a pas de certitudes de pouvoir travailler, comme il n'y en a pas non plus à 7h ou à 8h. Il n'y aura juste personne à l'informatique qui pourra régler le problème et il faut préciser que, s'il n'est pas possible de faire son travail, l'agent peut faire telle ou telle autre tâche.

Monsieur Bruno est d'accord.

Monsieur Caramia indique qu'on en revient au problème que les élus CGT avaient déjà pointé il y a quelque temps c'est que, par le passé, il y avait des messages de la direction qui étaient envoyés à tous les agents et donc c'était très clair. Il trouve qu'il n'y a jamais eu autant de problème que depuis que la communication passe par les managers. Il ne remet pas en cause leurs compétences mais ils rajoutent souvent un filtre d'interprétation.

Madame Vanderbeke est d'accord.

Monsieur Pion répond que cela nécessite très clairement un peu plus de clarification sur ce message pour bien fixer les règles et pour qu'il soit compréhensible par l'ensemble du personnel.

Madame Coppey répond que, pour défendre la direction, le message initial avait été fait par la direction et était clair.

Madame Dupleumortier indique qu'elle commence régulièrement à 6h30 et que le TP fonctionne correctement à chaque fois. Elle est d'accord avec Madame Coppey et ne trouve pas très correct de demander aux agents de prouver qu'ils ont travaillé de 6h30 à 7h.

Monsieur Bruno répond que le mot qui est employé dans le message est reporting et non prouvé. L'acte de reporting dans une activité professionnelle est un acte normal pour l'employeur envers tous les employés. C'est dire, dans un climat de confiance, l'activité que nous avons eu sur une période donnée. Ça ne signifie pas qu'on penserait que les gens qui n'auraient pas eu un TP ouvert n'auraient pas travaillé. Il ajoute que la majeure partie du temps, nous sommes tous en situation de reporting sans même nous en rendre compte.

Monsieur Tomasi indique que c'est probablement lié au fait que de 6h30 à 7h les données ne remontent pas dans les statistiques.

Monsieur Bruno répond que c'est bien ça, d'où la demande de reporting. Tout est question de lien entre la demande et l'intention qu'on lui prête.

Monsieur Tomasi indique que ce qui le gêne dans le message lu par Madame Coppey, c'est l'incitation à commencer à 7h.

Monsieur Bruno répond qu'il est d'accord et que, comme le disait Monsieur Caramia, l'effet escalier sur une communication n'est jamais bon.

Madame Lenglet demande si les CDD ont été équipés de gobelets pour pouvoir utiliser les fontaines à eau.

Monsieur Bruno répond que cela n'a pas été prévu puisqu'il s'agit d'un cadeau d'intéressement. Cependant, il est possible de distribuer le stock restant.

Monsieur Caramia indique qu'on pourrait aussi envisager la distribution de brumisateurs en cas de très forte chaleur comme cela a été fait en 2003.

Madame Legrand demande s'il y a des informations concernant tous les bugs informatiques qu'il y a en ce moment.

Monsieur Bruno répond que malheureusement non. Il y a très peu de retour sur cet aspect de chose même s'il y a un suivi national qui s'est densifié. Monsieur Bruno pense qu'ils en sont encore au stade de l'analyse sur les raisons pour lesquelles se produisent ces bugs. La Caisse a très peu de retours comme toutes les autres Caisses.

Monsieur Przybylski indique que cela veut donc dire que ce n'est pas interne.

Monsieur Bruno répond que non c'est général et ce sont les effets des batches qui sont implantés pour la réforme.

• **Télétravail : au service ARIPA, certains agents attendent des mois pour avoir droit à leur télétravail en intégralité. Pourquoi l'accord télétravail n'est-il pas appliqué de la même manière dans chaque service?**

Monsieur Bruno indique que le sujet a déjà très largement été évoqué.

• **Utilisation du local fumeur**

Monsieur Tomasi indique qu'il trouve appréciable de permettre aux fumeurs de ne pas rester enfermé dans le local et profiter de la cour la journée, mais souhaite qu'on puisse rappeler aux agents qui fument de ne pas s'installer aux tables ou à proximité des tables pendant la pause déjeuner car d'autres agents mangent.

Monsieur Bruno répond qu'en effet, jusqu'alors il n'y avait pas trop de règles sur le sujet. Il y a des tolérances qui permettent de fumer, à Calais par exemple, sur le banc de l'autre entrée alors que l'espace fumeur est de l'autre côté ou à Arras sur les tables ou dans la cour.

Cependant, la loi vient d'évoluer dans ce domaine pour devenir beaucoup plus stricte.

Monsieur Tomasi indique qu'il est encore toléré pour les fumeurs de ne pas rester dans l'abri qui leur est réservé ce qui lui semble ne pas poser de soucis.

Monsieur Bruno répond que ce qui est codifié en règle générale dans la sphère publique le devient dans le cadre du travail comme on a pu le voir sur la consommation d'alcool avec les lois Evin.

Mais, en effet, pour le moment, il reste une certaine liberté d'action dans le cadre du travail et cela reste une décision du directeur.

Monsieur Tomasi répond que c'est moins gênant à Calais car personne ne mange à côté contrairement à Arras.

Monsieur Bruno répond que cela peut tout de même incommoder les agents qui sortent de ce côté à Calais.

Monsieur Tomasi répond que ce n'est pas la même chose que des agents qui mangent.

Monsieur Bruno comprend que les agents préfèrent fumer à cet endroit car le banc est au soleil et c'est la tolérance que la direction a appliquée.

Cependant, si la loi convertissait en obligation stricte de limiter les emplacements fumeurs, la direction serait coincée.

Madame Vanderbeke répond qu'il faudrait, dans ce cas, envisager d'aménager autrement.

Monsieur Tomasi répond qu'il ne souhaite pas que gens doivent rester dans le local, ce n'est pas son propos.

Monsieur Bruno ajoute que celui d'Arras est propre maintenant. Il ajoute que, de toute façon, si la loi exige d'avoir un lieu à une certaine distance, les points fumeurs seront modifiés.

Monsieur Tomasi répond que tant que ce n'est pas encore le cas, il serait bien de rappeler qu'il convient de ne pas fumer aux tables pendant la pause déjeuner.

• Point sur le nouveau bâtiment

Monsieur Bruno indique que la seule nouveauté qu'il a pour le moment et qui a déjà été communiquée via Cafcom, c'est le nom de baptême du projet : le Hub. Cela sera juste un nom de baptême interne et n'a pas l'objet d'être communiqué à l'extérieur ou aux allocataires ou aux partenaires.

Monsieur Tomasi indique que des élus ont plusieurs questions :

Ils ont entendu parler du fait qu'il y aurait de la moquette ce qui les étonne. Est-ce vrai ?

Est-ce qu'il sera toujours possible d'avoir des cafetières dans les bureaux ?

Y-a-t-il une avancée concernant des places de parking supplémentaires ? Si oui, seront-elles prises en charge par la Caisse ?

Monsieur Bruno répond que la décision de mettre ou pas de la moquette n'est pas tranchée mais cela fait partie du champ des possibles pour des raisons objectives. Il y a 3 possibilités de revêtement en fonction des lieux, de la circulation etc. Il y a un des confort qui est un des points d'ancrage fort c'est le confort sonore. Les sols durs ne sont pas compatibles avec une bonne sonorisation des bâtiments. La seule contrainte de la moquette c'est le caractère allergisant.

Monsieur Tomasi indique que c'est aussi moins facile à nettoyer.

Monsieur Bruno indique que le prestataire soutient que les revêtements qu'il propose ont des propriétés plus sécurisées sur le plan allergène que certains revêtements durs. La direction a donc demandé une vérification et le prestataire continue à soutenir avec à l'appui une vérification des sols actuels de la Caisse avec un laboratoire et une démonstration par les produits eux-mêmes. En revanche, la manière dont les sols sont entretenus aujourd'hui n'est pas adaptée.

Madame Vanderbeke demande si le revêtement de Calais est source de bruit.

Monsieur Bruno répond que oui et surtout, par rapport aux méthodes d'entretien, il n'est pas moins allergène.

Il ajoute que ce sujet va évoluer mais il n'y aura pas de vote démocratique.

Concernant les cafetières, Monsieur Bruno indique que l'engagement de la direction est de mettre en place, par blocs homogènes de travail, des tisaneries équipées par l'employeur de machines à café. Ce sujet est à l'étude car la direction est consciente que cette obligation n'engage pas que le projet du siège. Le coût global doit donc être pris en compte.

Madame Coppey répond qu'il n'y en a pas à Calais.

Monsieur Tomasi répond que Monsieur Bruno vient, justement, de dire qu'il fallait réfléchir au coût car cela ne concernerait pas que le siège.

Monsieur Bruno indique, qu'à ce stade, le fait d'avoir ou non des cafetières n'est pas tranché mais il est sûr que si la direction fait le combo moquette/espace tisanerie, il n'y aura plus de cafetières dans les services.

Concernant les parkings, l'engagement de la direction est de refaire un point mobilité complet c'est-à-dire, non seulement, traiter le sujet des parkings mais aussi de l'accessibilité. Il n'a pas encore d'éléments en ce qui concerne le coût du parking silo.

Monsieur Tomasi demande s'il y a des contacts avec Artis pour étudier la mobilité autour du site et voir s'il y aura un arrêt de la citadine par exemple.

Monsieur Bruno répond que ce sont exactement les pistes en travail avec la CUA.

Monsieur Tomasi indique que, pour le moment, le nombre de places prévues inquiète les agents car l'ADS va arriver ainsi que le groupe Parisien.

Il demande si l'arrivée dans les nouveaux locaux aura un impact sur le choix des jours de télétravail.

Monsieur Bruno répond que la direction a commencé à faire une analyse de taux d'occupation bâtementaire en comptant une voiture par individu. Le plus fort niveau de dépassement de la capacité théorique du parking est de 80 places.

Il ajoute que le problème n'est pas 100 % des occupants mais sur ce registre. Il faut trouver une solution qui permette d'apporter une réponse concrète à ce dépassement et il y a plusieurs pistes comme la coordination avec les services de transports urbains ou d'aller chercher d'autres solutions de parkings.

Monsieur Tomasi répond que le problème se pose surtout les mardi et jeudi et ce sera pire dans ce quartier même si la proximité de la gare pourrait faire que certains agents changent leur manière de se déplacer.

Monsieur Bruno est d'accord et ajoute que la direction mettra en intelligence les propositions qu'elle fournira avec le FMD (forfait mobilité durable).

• Condition de travail à l'accueil en attendant le déménagement

Madame Blondel indique que les agents qui sont en rendez-vous n'ont pas d'écran avec des bras articulés et se retrouvent donc dans des positions inconfortables. Elle demande s'il va y avoir des aménagements de ces écrans ou éventuellement des nouveaux sièges.

Monsieur Bruno répond que les fauteuils ne vont pas être changés mais un passage doit être fait durant l'été pour accompagner la partie ergonomie.

Il ajoute que s'il faut des bras d'écran cela ne pose pas de problème. Les postes de rendez-vous sont encore en cours d'adaptation.

Monsieur Tomasi indique que des tests ont été faits dans les antennes et des équipements avaient été généralisés.

Monsieur Bruno répond que les box d'accueil actuels, hormis pour Boulogne et Calais, n'avaient pas encore été adaptés. Et que dans les ADS, ce n'est pas du tout un équipement identique mais plutôt spécifique avec prise en compte des demandes des équipes qui a été mis en place.

VI- Traitement des réclamations

Néant

A 12h45, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI



*Approuvé à l'unanimité lors
du CSE du 28/8/2025.*