

## **PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 25 NOVEMBRE 2025**

Le 25 novembre 2025 à 9h30 s'est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais, rue de Beauffort à Arras et en visioconférence via le logiciel TEAMS.

### **Étaient présents :**

Monsieur Jean-Jacques PION, Directeur

Monsieur Nicolas ROUSSEAU, Directeur adjoint

Monsieur Sébastien BRUNO, Secrétaire Général

Madame Élodie DESAUW, Responsable RH

### **Membres délibératifs :**

Madame Catherine TAVERNE, élue suppléante CFDT

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Madame Céline LEU, élue suppléante CFTC

Madame Korine BLONDEL, élue suppléante CFTC

Monsieur Cédric DELMAR, élu suppléant CFTC

Monsieur David MACIEJAK, élu suppléant CFTC

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Monsieur Gregory BAUDRY, élu CGT

Monsieur Rémy CARAMIA, élu suppléant CGT (arrivé à 10H)

**Assistaient également en qualité de suppléant du CSE :**

Madame Marie DURIN, élue suppléante CFTC

Monsieur Romain DELACRE, élu suppléant FO

Madame Gaëtane LENGLLET, élue suppléante CGT

Madame Sabrine CAUDRON, élue suppléante FO

**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 Lucie COPPEY, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élue CFDT

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Monsieur Nicolas PRZYBYLSKI, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élue CFTC

Madame Eva PILLOT, élue CGT

Madame Verove indique que les élus FO doivent quitter la réunion à 12h15.

M Pion indique qu'il en prend note et qu'ils pourront partir

## **I- Approbation des procès-verbaux de la réunion CSE du 14 octobre 2025**

Les élus n'ont pas de remarques concernant le procès-verbal.

Il est approuvé à l'unanimité.

## **II- Vie du comité social économique**

- Demande d'accord pour l'utilisation d'un véhicule Caf le jour de l'arbre de Noël pour le CSE**

Monsieur Tomasi explique qu'il y a 2 ans il avait sollicité l'utilisation d'un véhicule Caf le samedi pour pouvoir arriver sur le site de l'arbre de Noël plus tôt. Il réitère cette demande cette année.

Monsieur Pion est d'accord.

## **III- Consultation du Comité Social Économique**

Néant

## **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 : 4,42 jours au 24/11/2025 (5,07 jours au 14/10/2025)
- Stock CAF 62 : 3,43 jours au 24/11/2025 (4,47 jours au 14/10/2025)

Taux d'appels téléphoniques : 79,87% (flux et SVI) et 72,82% (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire) au 24/11/2025 contre 79,84% (flux SVI) et 72,9% (flux allocataires) au 14/10/2025 (objectif COG minimum : 85%)

Délai de démarche : 12,78 jours contre 12,6 jours au 14/10/2025 (objectif COG minimum : 17 jours)

UTI : à jour

### **Service Social :**

AFI : 3,5 jours (3,5 jours le 14/10/2025)

AFC : 12 jours (11 jours le 14/10/2025)

### **Direction Comptable et Financière (DCF) :**

- **Affaires juridiques** : 19,9 jours (18,6 jours au 14/10/2025)
- **ASFR** : 25,4 jours (17,2 jours au 14/10/2025)
- **Recouvrement** : 9,8 jours (3 jours au 14/10/2025)
- **Comptabilité** : à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

Concernant l'ARIPA, le solde en jour au 23 novembre est de 13 jours en Caisse Pivot, pour un niveau national qui est à 13,3 jours. Les antériorités sont à 72,6 % au national et à 72,5 % pour notre Caisse.

Madame Verove demande ce qui justifie les chiffres en forte augmentation à l'ASFR.

Monsieur Pion répond qu'il y a eu quelques absences complémentaires.

- **Mouvements de personnel**

- Embauches réalisées

- EN CDD (3) :**

- 1 Agent UTI Arras (Niv 3)
    - 1 Travailleur social Carvin (Niv 5B)
    - 1 Agent action sociale (Niv 3) Arras

- EN CDI (1) :**

- 1 Assistant appui métiers PF (Niv 4B) Calais

- Recrutements en cours

- EN CDI (2) :**

- 2 Techniciens accueil physique (Niv 3 ou 4A) Arras

### • **Suivi accord télétravail**

Monsieur Bruno indique que, par rapport à l'ensemble des éléments qui ont été envoyés, le seul qui ne l'a pas été est celui-là car tous les éléments n'ont pas encore été consolidés. Il propose de les présenter au prochain CSE pour l'année en cours.

Madame Grillon répond que c'était déjà un point d'octobre. Il s'agit d'un point à l'ordre du jour, il doit donc être traité.

Monsieur Bruno répond qu'il sera traité en décembre.

Monsieur Pion ajoute que l'important est d'avoir l'ensemble des données pour que nous puissions en discuter sereinement.

### • **Bilan des EAEA et des EP**

Monsieur Bruno indique que les éléments de bilan des EAEA, des EP et de la politique salariale ont été envoyés aux élus. Il leur propose de poser leurs éventuelles questions aujourd'hui ou d'y revenir dans d'autres séances si de nouvelles interrogations surviennent.

Les élus n'ont pas d'interrogations.

Monsieur Bruno précise que, pour le moment, le taux de réalisation n'est pas de 100% mais il faut tenir compte des absents. Cependant, par rapport aux exercices précédents ce taux ne se dégrade pas.

Il profite de la présentation de ce bilan pour dire la réflexion actuelle de la direction concernant la campagne 2026. Un nouvel événement s'est invité dans le cadre de la formation professionnelle il s'agit de la mise en place de la fonction mutualisé qui est confiée à la Caf du Nord et à la Caf de l'Oise. Cette mutualisation traite surtout de la partie administrative de la mise en œuvre de la formation mais pour la traiter le calendrier d'élaboration du plan de formation devra être plus précoce dans l'année. Il est donc vraisemblable que la direction avance progressivement le début de la campagne d'évaluation lors des prochains exercices et notamment en 2026 pour finalement arriver en cible à une campagne qui pourrait démarrer, dans les années à venir, dès le début de l'année.

La date de la campagne 2026 n'a pas encore été décidée mais elle sera probablement plus avancée que les campagnes précédentes.

Monsieur Tomasi demande, par rapport aux EAEA non réalisés, dans les documents nous ne retrouvons que les cas d'absences pour maladie par exemple. Il demande si les autres cas figurent dans les EAEA non aboutis car il n'y a pas le détail en page 7.

Monsieur Bruno répond que cela peut concerter des personnes qui n'ont pas voulu signer l'entretien ou qui ont eu un entretien ouvert mais qui ont eu une absence... Ils sont en effet dans les non aboutis puisqu'il y a l'intention de pouvoir les clôturer.

Monsieur Tomasi demande s'il serait possible de les détailler de cette façon. Monsieur Bruno répond que c'est possible sachant que l'idéal serait de faire 100 % mais que, malgré les mouvements, il y a un socle de réalisation très solide.

Madame Grillon indique qu'il n'y a pas d'informations sur les demandes de formations lors de EAEA.

Monsieur Bruno répond que cela est dans le bilan formation qui évalue le niveau de réalisation des actions en rapport aux actions demandées.

Madame Grillon demande quand sera fourni ce bilan de formation.

Monsieur Bruno répond que ce sera au 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

Monsieur Tomasi en profite pour appeler que le CSE avait été consulté sur la formation et que l'avis avait été reporté afin que la commission formation puisse se réunir. Elle s'est réunie et a réclamé des documents. Il demande s'ils ont été transmis.

Madame Desauw répond que ceux qui concernaient l'année dernière ont été transmis.

## • **Situation politique salariale**

Monsieur Tomasi demande s'il serait possible d'avoir le lexique des nouveaux codes emplois afin de savoir à quoi ils correspondent.

Madame Desauw répond qu'ils correspondent au niveau de rémunération ; 2,3,4...

Monsieur Bruno ajoute que chaque code emploi est associé à un code de rémunération.

Il explique que la seule particularité de ce bilan est la différence des taux entre les exercices 2024 et 2025 puisque pour 2024 il était de 1,5 et pour 2025 de 1,65 mais le résultat projeté 2025 au réel est bien de 1,65.

Monsieur Bruno indique que la répartition entre les niveaux 1 à 4 b et 5 à 9 est plus forte sur les niveaux 5 à 9 cette année car une analyse en cohérence a été faite avec l'application de la classification. Il souligne que c'est conjoncturel et que, dès l'année, prochaine nous reviendront aux répartitions habituelles dans un taux qu'il est prévisible d'évaluer à 1,5.

Monsieur Tomasi indique qu'il faudra re discuter prochainement de la partie hommes/femmes. Il demande, concernant les personnes qui n'ont pas eu de points de compétences (page 7), si, dans l'ordre du tableau les chiffres sont bien 5,8,7,6 et ou 5,6,7,8.

Monsieur Bruno répond que c'est bien 5,8,7,6.

Monsieur Tomasi demande pourquoi aucune des situations 6,7,8 n'a pu être régularisée.

Madame Desauw répond que ce sont des arrêts maladie de longue durée.

Monsieur Tomasi indique qu'avec la nouvelle classification, il y a une mesure qui doit être prise pour les agents n'ayant pas eu de points depuis 6 ans. Il demande si ces agents seront aussi concernés.

Monsieur Bruno répond que ce seront au moins des mesures de garantie sinon la mesure d'application classique avec une reprise de l'historique.

Madame Vanderbeke indique que cette année, dans les documents, il y a le détail par service mais que cela n'avait pas été fait l'année dernière.

Monsieur Bruno répond que si. Il propose de le renvoyer.

Monsieur Tomasi confirme.

Madame Vanderbeke répond que dans ce document il n'y avait pas la synthèse à la fin.

Monsieur Tomasi répond que si puisque le CSE avait rebondi sur le pourcentage d'agents itinérants ayant eu des points de compétence, qui était supérieur à 100 %

Monsieur Pion confirme que c'était bien présent l'année dernière.

Monsieur Bruno propose de le renvoyer.

Monsieur Pion indique que la question égalité femmes/hommes pourra être revu quand les chiffrages seront terminés mais que le score devrait être à nouveau très bon.

Monsieur Tomasi demande s'il n'y a là que le détail de la RMPP. Les mesures liées à la classification n'apparaissent pas ?

Monsieur Bruno répond que le bilan de classification a été présenté. Ce document ne reprend que les mesures liées à la politique salariale même si des références au taux de la classification ont été ajoutées.

Monsieur Tomasi indique que Monsieur Pion avait parlé d'un taux à 2,1 lors de la présentation de la classification.

Monsieur Bruno répond qu'il y a eu 2 temps dans la simulation : le temps où la direction avait donné un taux directeur cible de 2,2 et ensuite le temps du passage au réel avec l'ensemble de tous les aspects de la classification qui a donné un taux de résultat à 2,51 qu'il a fallu assumer sans toucher au taux disponible pour la RMPP.

### • Présentation du dispositif PIX

Monsieur Bruno explique que PIX est quelque chose de nouveau. Il précise que l'accompagnement numérique est au cœur des préoccupations de l'employeur notamment avec la création du poste de facilitateur mais aussi de l'incorporation dans différents produits de formation de la Caisse. Pix est une forme de continuité dans l'investissement sur l'accompagnement numérique.

Madame Desauw indique qu'il s'agit de la même plate-forme que celle utilisée par les collégiens ou lycéens sur laquelle il est possible de se tester, se développer mais aussi se certifier au niveau des compétences numériques. Cette plate-forme est financée par l'UCANSS et est gratuite pour les Caisses sauf en cas de demande de certification.

Elle ajoute que ce n'est pas de la formation en tant que telle. Il s'agit de parcours avec des quizz et du testing. Ensuite quand l'agent répond correctement à des questions les suivantes augmentent de niveau.

Il y a également la possibilité de refaire les parcours et dans ce cas, ne seront proposées que les questions ayant eu une mauvaise réponse.

Madame Desauw explique que Pix a 2 objectifs qui sont intégrés au niveau de la COG ; un avec une échéance pour 2025 et un pour 2027. Le 1<sup>er</sup>, pour

2025 concerne l'ensemble des nouveaux embauchés qu'ils soient CDD ou CDI et cela sera intégré dans le parcours du nouvel embauché.

Pour 2027, en revanche, il faudra atteindre 90 % des collaborateurs.

Il y a plusieurs parcours et il faut qu'au moins 90 % des agents en ait fait au moins 2. Ces parcours sont décidés en fonction de l'emploi.

Monsieur Tomasi demande si c'est 90 % de l'ensemble des agents ou des nouveaux embauchés.

Madame Desauw répond que c'est l'ensemble des collaborateurs.

Monsieur Bruno ajoute que ce sera au moins 90 % mais qu'ils essayeront de traiter la totalité du personnel. L'idée est de tendre vers 100 % des collègues qui auront accédé au parcours au moins d'évaluation Pix et qui ensuite pourront suivre un parcours qui ne se clôture pas car cela s'inscrit sur la durée étant donné que le numérique évolue tout le temps.

Ce parcours représente donc un début d'investissement sur l'accompagnement numérique.

Monsieur Bruno ajoute que c'est une plate-forme portée par le service public car c'est une priorité de l'État que de travailler autour de la maturité numérique de sa population. Ces objectifs qui sont fixés dans la COG ne sont donc rien de plus que la conversion des objectifs plus large à l'échelle du pays.

Ce parcours va permettre aux collègues qui sont encore un peu éloignés du numérique de mieux appréhender ces différents aspects.

Il précise que la seule chose qui peut un peu dérouter c'est qu'il est possible d'avoir une habileté numérique et pour autant se retrouver un peu surpris par la manière dont sont posées les questions.

Madame Desauw indique ensuite que les responsables de service ont été sollicités pour identifier les parcours les mieux adaptés en fonction de l'emploi et précise que les 2 référents sont Mansour Benaouda côté informatique et Hélène Diongue côté RH.

Il y aura aussi des communications qui seront faites à l'ensemble des agents.

Monsieur Bruno ajoute qu'il y aura des phases test avec un certain nombre de participants.

Madame Verove demande si une présentation sera faite dans Cafcom.

Monsieur Bruno répond qu'il y aura 2 grands temps de lancement. La direction va en parler à l'assemblée générale d'encadrement le 16 décembre et il y aura ensuite une communication dans Cafcom avec une ouverture à l'inscription.

Madame Verove indique qu'il y a des agents qui ont déjà travaillé pour l'URSSAF ou la CPAM et ils ont déjà passé ce test. Est-ce qu'ils devront le repasser ?

Madame Desauw répond que l'indicateur est propre à l'organisme, ils n'auront pas le choix que de le repasser.

Monsieur Bruno ajoute qu'il n'est pas gratuit de le repasser car les choses changent vite en matière de numérique.

Madame Legrand demande si c'est le responsable de service qui choisira les formations pour ses agents ou si ce sera libre.

Monsieur Bruno répond que c'est le résultat du parcours Pix qui va déterminer le besoin. Ce besoin sera rapproché de l'utilité profonde lié au métier et il pourra y avoir une gradation entre le plus urgent et le moins urgent et en fonction du calendrier.

### • **Plan d'actions-retours inspection PFS**

Monsieur Rousseau rejoint la réunion pour présenter le plan d'action. Il rappelle qu'une inspection a été menée par certains élus avec les téléconseillers et les managers sur le site de Calais du 11 au 18 février 2025 et sur le site d'Arras du 20 au 25 février.

Il a repris point par point les demandes ou recommandations mais a fait le choix de les présenter par blocs.

Dans le 1<sup>er</sup> bloc, il y avait des retours sur l'organisation au sens d'objectifs des téléconseillers notamment individuels puisqu'il était relevé par une partie des agents que les objectifs pouvaient être ambitieux à la fois sur les mails et sur le téléphone.

Monsieur Rousseau rappelle que la note sur l'organisation de la réponse téléphonique pour 2025 pose ces objectifs fixés qui ne sont pas des normes mais vers lesquels il faut tendre à savoir 60 appels quotidien pour un temps

de travail à temps complet et 10 à 15 mails par jours. Il faut se dire que si une partie des équipes trouve que c'est ambitieux, une majorité des agents estime que c'est réalisable. Il est en effet atteignable et ce qu'il constate dans les chiffres recueillis pour 2025 c'est que les agents traitent en moyenne 14 mails par jour, ce qui montre que c'est faisable.

Pour le téléphone, pour le moment, la moyenne est de 66,9 appels traités par agents. L'objectif est donc atteint même s'il est conscient que ce n'est pas facile.

Monsieur Caramia indique qu'une moyenne reste une moyenne. Il pense qu'il serait intéressant de savoir à combien sont les pics maximums.

Monsieur Rousseau répond que c'est pour cela qu'il préfère raisonner en moyenne car cela peut induire des biais.

Monsieur Rousseau ajoute qu'il y avait quelques recommandations sur cette partie-là comme rappeler aux agents de ne traiter que les mails de niveau 1. La direction ne peut que s'associer à cela car c'est ce qui est attendu des téléconseillers.

Monsieur Tomasi indique que ce qu'il serait intéressant de savoir c'est le pourcentage de techniciens qui atteint les objectifs et le pourcentage de ceux qui ne les atteignent pas.

Monsieur Rousseau est d'accord. Il n'a pas ces données mais il peut les obtenir. Cependant, compte tenu de la moyenne, le pourcentage d'agents qui n'y arrivent pas est minoritaire.

Il indique qu'il y avait aussi une remarque sur le nombre important d'appels de bailleurs. Ce qui est attendu, en réponse de 1<sup>er</sup> niveau, c'est un bailleur/un allocataire. Il n'est pas conseillé de répondre à une multiplicité de demandes. De plus, il y a d'autres circuits qui sont privilégiés pour les réponses aux bailleurs comme la boîte mail de l'appui métiers.

Madame Blondel répond que les bailleurs appellent certainement car ils n'arrivent pas à atteindre cette boîte mail.

Monsieur Rousseau répond qu'en effet, il peut arriver qu'il y ait des bugs mais la consigne qui est donnée aux conseillers c'est de renvoyer vers cette boîte.

Madame Verove souhaite préciser que la Balf partenaires est accessible. Ce qu'il ne réussisse pas c'est d'aller dans leur espace. Ils ont une hotline qu'ils n'arrivent pas à joindre.

Monsieur Rousseau poursuit avec le point sur l'organisation en cas de bug informatique. Il faut être assez réactif selon la densité du bug et techniquement les allocataires qui étaient déjà dans la file d'attente, il faut leur répondre. Le souhait des agents étaient de pouvoir dissuader les allocataires qui seraient encore dans la file.

Madame Blondel répond que ce n'est que dissuader. Ils se demandent s'il y aurait la possibilité de faire un message à ces allocataires pour les avertir de la panne et leur proposer de rappeler.

Monsieur Rousseau répond qu'au moment où la plate-forme est fermée en cas de panne il y a un message automatique mais c'est pour les nouveaux appels. Ceux qui sont dans la file d'attente ne peuvent pas être avertis techniquement.

Monsieur Rousseau indique ensuite que la notion de transition entre les appels des allocataires du Nord et du Pas-De-Calais est jugée facile par les agents. Ce qu'il n'est pas possible c'est de faire un séquencement entre le matin et l'après-midi. Ce qui était fait il y a encore 2 ans c'était du flux alterné c'est-à-dire que le matin les téléconseillers répondaient pour la Caf du Nord et nos allocataires ne pouvaient pas nous contacter et inversement l'après-midi. Cependant, en termes d'accessibilité c'était une forte dégradation du service. C'est pourquoi ce n'est plus fait. Le but est d'être le plus accessible possible sur la plage horaire entre 9h et 16h30.

Il souligne qu'en plus, il n'y a pas une grosse multiplicité des consignes puisqu'il n'y a que 2 Caisses différentes. Il y a des PFS qui fonctionnent avec 6-7 Caisses différentes.

Monsieur Rousseau explique que, techniquement, ce n'est donc pas possible mais que même si ça l'était, il y aurait un problème de ratio car il y a 2 fois plus d'appels pour la Caf du Nord.

Concernant la supervision ; ce qui était recommandé était de pouvoir réduire le temps consacré aux vérifications de l'identité allocataire car cela pèse sur le temps de communication.

Monsieur Rousseau indique que les appels sont considérés longs au-delà de 20 minutes. Mais si le téléconseiller arrive à ce temps-là c'est qu'il aurait sûrement fallu faire un appel différé ou proposer un rendez-vous.

Monsieur Pion rappelle que la moyenne nationale en termes de temps de communication est, en intégrant le traitement de l'appel, de moins de 7 minutes. Sur un appel de niveau 1, il faut à un moment donné passer la main.

Monsieur Rousseau indique que ce type d'appel est supervisé pour voir ce qu'il s'est passé car l'objectif principal est d'être accessible.

Il précise qu'en 2024, il y a eu 324 appels de plus de 20 minutes et à fin octobre 2025, il y en a 107, ce sont des cas très rares.

De plus, le temps consacré aux vérifications d'identité est une obligation.

Monsieur Rousseau indique qu'il y avait aussi la recommandation de bien rappeler le sujet de la pause inter-contact qui est prévue par le système. Il s'agit d'une déconnexion de 10 secondes entre chaque contact.

Il a été rappelé en semaine 42 de ne pas forcer pour reprendre tout de suite un appel car cela peut faire « buguer ».

Monsieur Rousseau poursuit sur le versant qualité de vie au travail qui regroupe plusieurs éléments. Concernant le roulement horaire et les aménagements ponctuels, il rappelle que depuis juillet 2024, l'amplitude a été étendue de 16h à 16h30 pour se mettre en conformité avec l'ensemble des autres PFS de France. Les téléconseillers doivent donc être présents jusqu'à 16h30 mais il y a, bien entendu, des aménagements.

Des souplesses sont offertes, quand cela est possible, par les managers. Il peut arriver que les flux soient plus légers entre 16h et 16h30, il y a donc des déconnexions qui sont opérées par les managers.

En revanche, Monsieur Rousseau souligne qu'un téléconseiller qui aurait une contrainte personnelle, peut demander à partir plus tôt ou arriver plus tard. Concernant la pause méridienne, elle est fixée à 1h mais la majorité des téléconseillers ne prennent pas 1h.

Depuis 2024, il existe des fermetures par demi-journée organisée sur des jeudis de fin de mois à la fois pour la PFS mais aussi pour l'accueil. Sur ces

journées-là, même si des temps de formation sont prévus, les agents peuvent partir avant 16h30.

Il faut cependant garder en tête qu'un lundi en début de mois il y aura forcément moins de possibilité de déconnexions.

Monsieur Rousseau indique qu'il y avait ensuite des remarques des agents de la PFS d'Arras concernant leur espace de travail.

La direction sait que les conditions de travail sont moins bonnes que sur le site de Calais que ce soit en termes de luminosité que d'acoustique.

Il y a également dans cette rubrique une perte de sens ressentie par certains téléconseillers « le travail social a donné place à un travail de standardiste ».

Monsieur Rousseau répond que le travail en PFS sur du niveau 1 n'est pas du travail social dans le sens où les travailleurs sociaux ont une mission sociale. Ce n'est pas du tout dégradant. Ce qui est attendu c'est d'être accessible et de faire une réponse rapide avec les bons éléments.

Monsieur Rousseau pense que c'est quelque chose qui est sûrement plutôt ressenti par les anciens téléconseillers. Malheureusement, c'est comme ça mais ça ne veut pas dire qu'ils sont des standardistes car en 5m30/6min il y a le temps de donner les bonnes informations et il est important de valoriser cela.

Concernant l'aspect polyvalence et communication, Monsieur Rousseau rappelle que l'activité principale de la PFS c'est le téléphone. Il y a la partie mail qui est plus réduite et à prioriser avant l'ouverture de la plate-forme à 9h, éventuellement le midi pour les agents qui ne prennent pas 1h de repas et après la fermeture pour ceux qui restent tard.

En revanche 9h-16h30 c'est priorité au téléphone. Forcément les activités annexes en dehors des mails ont été réduites ou supprimées pour se recentrer sur l'essentiel.

C'est objectif principal de la direction et le regard du national sur notre performance avec un taux de décroché qui est à 70-75 % mais qui serait encore plus faible s'il y avait des activités annexes.

Concernant les petites liquidations ce sont des choses qui peuvent se faire mais peut-être en traitement de mails. En dehors ce n'est pas envisageable.

Monsieur Rousseau indique qu'en matière de communication, l'inspection a fait remonter que les consignes seraient en partie perçues comme manquant de clarté. Il répond qu'un sharepoint a été créé en juin 2024 pour partager les consignes de travail. Globalement les agents s'en déclarent satisfait mais ce qu'il reste à travailler c'est l'homogénéisation des informations par les managers. Ce qui est prévu ce sont des petits points d'information collectifs de façon très régulière.

Il pense qu'il est normal que les agents attendent des consignes claires car les sources d'information sont nombreuses.

Ensuite sur les demandes d'échanges plus fréquent avec la direction et les N+2, Monsieur Rousseau indique que la direction envisage de laisser à tous les échelons de la hiérarchie cette possibilité ainsi que la mise en œuvre de flash infos de 15 minutes dès qu'il y a un sujet particulier.

Il en profite pour dire que côté direction, il est envisagé de faire un passage auprès des équipes pour présenter ce retour de l'inspection avant Noël et éventuellement en moitié d'équipe car il n'y a pas de fermeture de plate-forme prévue d'ici-là.

Sur le sujet des incivilités, Monsieur Rousseau explique que c'est quelque chose qui ressortait de façon assez importante lors des entretiens que les élus ont pu avoir avec les agents.

Il rappelle que les téléconseillers devaient cocher entre des fourchettes d'incivilités et celle qui l'a été le plus se situe entre 1 et 4.

Cependant, il ne nie pas qu'il puisse y avoir des incivilités que les téléconseillers ne remontent pas via Recit, qu'on y classe des choses qui ne sont pas toujours comparables comme des signalements de vulnérabilité.

Monsieur Rousseau indique que ce qui est prévu c'est une nouvelle sensibilisation à l'utilisation de Recit au 1<sup>er</sup> trimestre 2026 ainsi qu'un rappel de la procédure à tous les responsables du service prestations.

Il y aura également un accompagnement personnalisé auprès de tous les agents pour garantir son utilisation efficace.

Il rappelle que lorsqu'on voit un Recit signé du directeur il faut adresser un courrier à l'allocataire mais ce sont des cas vraiment à la marge.

Concernant, la formation, elle a été jugée suffisante lors des entretiens et il est rappelé dans la note qu'il y a une formation initiale « gestion des incivilités » pour tous les agents qu'ils soient en CDD ou en CDI qui est complétée par un module obligatoire pour les agents en CDI.

Cette formation va être renforcée par une formation approfondie sur les retours d'expérience qui sera assurée tous les 5 ans à compter de 2026.

Elle a d'ailleurs été demandée par anticipation suite à l'incivilité dont certains agents ont été victimes.

De plus, suite à des signalements sur Recit, Monsieur Rousseau propose de favoriser les débriefings à chaud et de ne pas hésiter à utiliser Pro-consult. Il rappelle que les agents ont la possibilité de déclencher à tout moment l'enregistrement de la communication. Cela va leur être rappelé.

Sur la partie formation, Monsieur Rousseau indique que, comme pour tout métier, l'agent doit avoir les bons outils mais également la meilleure formation possible. Depuis au moins 2 ans, il s'agit de la formation nationale en distanciel et de formations complémentaires en présentiel assurées par les assistants superviseurs.

Ce qui ressortait des entretiens est que la formation qui est dispensée porte exclusivement sur le niveau 1. Même s'il est demandé davantage de mise en pratique, Monsieur Rousseau indique qu'il y a déjà 14 jours théoriques et 4 jours de pratiques. Il y a aussi 1h de double écoute dès le 1<sup>er</sup> jour, 1 journée liée à la pratique du Caf.fr, des jeux de rôle d'une durée de 3h30 et un quizz d'évaluation après chaque module.

Ce qui remontait le plus lors des entretiens c'est la formation lors des changements législatifs. Monsieur Rousseau rappelle que lors de toutes formations pour gros changements législatifs c'est la relation de service qui est prioritaire car ils auront les 1ers contacts.

Concernant les formations à la gestion du stress qui peuvent être souhaitées elles sont disponibles à la demande via les EAEA.

Depuis 2021, 10 agents en ont bénéficié et 9 sont programmé pour 2025.

De plus, désormais, cette formation sera systématiquement priorisée pour les agents en contact direct avec le public.

Monsieur Rousseau conclut qu'une partie des choses qui ont été remontées était plutôt des rappels sur la façon dont il faut fonctionner mais qui laisse peu de marges et des choses sur lesquelles il souhaite avancer plus loin notamment sur la formation, la gestion des incivilités et la communication.

### • **Note d'organisation réponse téléphonique 2026**

Monsieur Rousseau indique que, comme c'est le cas depuis fin 2023, le projet de note est présenté au CSE. Il n'y a pas de grosses nouveautés. Sur les activités PFS, il y a eu une remise à niveau par rapport aux nouveaux objectifs qui peuvent venir du national ou en interne.

La mission socle de réponse téléphonique en priorité y est rappelée. La direction souhaite tendre vers 85% d'activité téléphonique et 15% de mails. L'accessibilité aux allocataires progressera vraiment si nous arrivons à faire du 6h sur l'activité téléphonique pour un agent à temps plein.

Monsieur Rousseau ajoute que les cibles ont été actualisées. La cible 2027 n'a pas changée mais la cible 2026 est de 7600 appels+1700 mails par ETP financé. C'est une cible nationale.

Les objectifs COG 2026 ont également été mis à jour pour passer de 86 % à 87% de taux décroché. Monsieur Rousseau explique que le taux décroché c'est à la fois les appels traités par les agents plus le serveur vocal interactif. Le taux de réitération doit être inférieur à 21% alors qu'il était de 23% sur 2025.

Le taux de satisfaction téléphone était de 81%, il est fixé à 83% pour 2026. Concernant les mails, nous passons de 65% des mails en 48h à 80%. Monsieur Rousseau souligne que c'est un saut important mais la notion de mails de niveau 1 a évolué au plan national donc le volume de ce qui est considéré comme entrant dans les objectifs est plus réduit.

Sur les réclamations en moins de 10 jours, le taux d'atteinte passe de 78% à 82% ce qui lui semble atteignable puisque nous y sommes déjà pour cette année.

Le taux de satisfaction pour les mails passe de 83 % à 86 %.

Monsieur Rousseau précise que toutes ces cibles sont des objectifs COG.

Sur le périmètre des activités, cela ne change pas. Il y a juste une précision sur la notion de 10 appels par heure à minima pour 2025.

En effet, en regardant la moyenne indiquée tout à l'heure ce chiffre est le minimum.

Sur les tableaux, ça ne change pas ainsi que pour le traitement des mails, la gestion des urgences, les incivilités, le traitement des mails.

Concernant la dernière partie sur l'amplitude horaire, il a juste été précisé l'objectif de positionner les téléconseillers sur 6h de téléphonie effective en tenant compte des temps de pause.

Sur le planning type agent A/agent B, celui qui datait d'avant juillet 2024 a été retiré.

#### • Point sur les AT du mois précédent

Madame Desauw indique que depuis la dernière réunion du CSE le 24 octobre, il y a eu une déclaration d'accident de travail.

Monsieur Tomasi demande si cette information a été envoyée.

Madame Desauw répond que oui.

Monsieur Caramia demande dans quel service cet agent se trouve.

Madame Desauw répond qu'il s'agit de qq de la dcf sur arras qui est tombé dans la rue en glissant.

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

## **POINTS RH :**

### **• Prise en compte de la rétroactivité des congés mobiles pour les temps partiels**

Monsieur Bruno indique que la position UCANSS est l'absence de rétroactivité mais la Caisse Nationale a demandé à la Caisse de remonter des données concernant l'ensemble de nos dossiers. À ce jour, il n'y a pas de retour sur un positionnement de la branche qui pourrait être différent de celui de l'UCANSS.

Madame Verove demande si les chiffres qui ont été demandés par la CNAF sont à partir de mai 2025.

Madame Desauw répond que non c'était sur 2 ou 3 ans.

Monsieur Bruno ajoute que c'est à la date d'application sur 3ans.

Madame Verove indique qu'ils ont donc demandé de chiffrer à la date d'application sans les 3 ans.

Monsieur Bruno répond que c'est avec les 3 ans. Mais ce n'est pas la direction qui fera l'arbitrage d'une telle application puisque l'enjeu est national.

Monsieur Tomasi souligne que l'UCANSS n'applique jamais la rétroactivité mais qu'en allant en justice des agents ont gain de cause.

Monsieur Bruno répond qu'en effet ce n'est pas leur position.

- **Heures supplémentaires en semaine, voir si possibilité d'étendre aux autres secteurs quitte à limiter pour plus d'équité**

Monsieur Bruno indique que la direction a fait le choix de prioriser le service PF et que les résultats sont là sur la partie qu'elle cherchait à maîtriser. C'est pour cette raison que les moyens sont concentrés dans ce secteur pour maîtriser la charge sur l'année 2025 mais aussi dans la perspective de début 2026 avec le renouvellement des droits.

De plus, les moyens qu'a la Caisse sont très comptés en cette fin d'année, il a donc été choisi de les concentrer sur ce secteur. Il n'y a pas d'autres moyens car le rythme de consommation des heures supplémentaires qui était prévu se faisant justement sur la base de ce qui avait été prévu en dépense, il n'est pas à pas d'autres options pour élargir le processus.

Il y a donc un maintien comme ce qui était prévu des heures supplémentaires en semaine avec des ouvertures le samedi et il se poursuivra au 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

Madame Verove trouve regrettable qu'une organisation syndicale pose cette question en CSE alors que la direction a présenté les difficultés pour l'emploi l'année prochaine avec les restrictions qu'il va y avoir.

Elle est contre que les heures supplémentaires, même si elle n'est pas là pour militer mais indique que les organisations syndicales sont là pour défendre l'emploi. Il y a des CDD sur des emplois pérennes, les heures supplémentaires durent, maintenant toute l'année. Madame Verove indique que tout cela couvre des emplois pérennes.

Monsieur Bruno répond qu'il ne lui appartient pas de commenter les positions de chacun mais conçoit la critique de Madame Verove car, dans l'idéal, il y aurait très peu de CDD et pas du tout d'heures supplémentaires. Nous sommes bien dans cette situation dans un contexte de charge 2025 très fort. La direction espère que cela s'amenuisera sur 2026 et 2027 et que le recours à des modalités particulières se réduira. Il est prévu pour 2026 de réduire la consommation des CDD de surcroît en restant vigilant sur nos résultats, sur le service rendu à l'allocataire et sur les conditions de travail.

Monsieur Pion indique que nous aurons l'occasion d'y revenir lors de notre prochain CSE après le Conseil d'Administration.

Monsieur Tomasi rejoint Madame Verove sur la priorité des heures supplémentaires plutôt que des embauches. Mais il indique qu'il n'est pas choqué par les questions. Les élus remontent au CSE les questions et les interrogations des agents et cela ne correspond pas seulement aux positions des élus.

Il rappelle que la CFTC n'est globalement pas favorable aux heures supplémentaires mais il peut comprendre que dans le contexte actuel des personnes en ait besoin car même des élus CFTC font des heures supplémentaires.

Il précise que la question visait à plus d'équité pour les autres services mais il entend le positionnement de la Direction.

Madame Verove comprend l'avis personnel de Monsieur Tomasi mais a souhaité donner celui de son organisation syndicale.

Elle souligne que les organisations syndicales doivent défendre les conditions de travail qui continuent de se dégrader et vont continuer à le faire en 2026.

Monsieur Tomasi partage le constat de Madame Verove sur les conditions de travail et les embauches.

#### • **Gestion des visites médicales les jours de TT**

Monsieur Bruno rappelle que la visite médicale a lieu une fois tous les 5 ans, qu'elle est réalisée, non plus aujourd'hui par un médecin du travail mais souvent par une infirmière en santé et que l'article 5.5 de l'accord de télétravail stipule que cette visite doit être honorée même si elle est prévue sur un jour normalement télétravaillé.

De plus, les convocations annuelles pour la médecine du travail ne sont pas faites par la Caisse mais par les sociétés de médecine du travail au rythme

de l'écoulement du temps entre la date où nous nous trouvons et la précédente visite.

Monsieur Bruno ajoute que l'ensemble des éléments mis en place s'impose à la caisse et la Direction estime que la contrainte qui consiste à devoir se déplacer pour une visite médicale une fois tous les 5 ans, parfois sur une journée de télétravail, est une contrainte tout à fait acceptable.

De plus, lorsqu'il y a, malgré tout, des impossibilités, des solutions sont trouvées. Cependant, cette reprogrammation de visite doit se faire de manière anticipée car si c'est découvert le jour même la visite est tout de même facturée à la Caisse et être limitée car sinon cela devient ingérable pour le planning.

Monsieur Tomasi demande si cela ne fait donc pas partie des exceptions qui permettent de récupérer la journée de travail.

Monsieur Bruno répond que non car c'est une journée de travail normal.

Madame Desauw ajoute que si l'agent souhaite changer car il est en télétravail c'est possible mais cela ne sera pas décompté de son quota.

Monsieur Tomasi indique que l'agent peut tout de même le faire comme pour les autres cas.

Monsieur Bruno répond que oui mais il pense que personne n'y a d'intérêt car cela se produit une fois tous les 5 ans.

- Point sur les arrêts maladie qui tombent pendant une période de CP : règles applicables à la Caf**

Madame Desauw indique qu'elle va apporter la même réponse que pour le point suivant à savoir que la RH attendait le positionnement du COMEX qui vient d'arriver. Dès qu'il aura été analysé par le CNA et le SNGP, les consignes seront mises en place.

Madame Desauw précise que le CNA est le Centre National d'appui pour la paie.

Madame Verove demande si nous pouvons espérer une mise en place pour le 1<sup>er</sup> janvier étant donné que les heures supplémentaires vont se poursuivre.

Monsieur Bruno pense que oui.

Madame Desauw ajoute que la Caisse n'aura pas d'autre choix de le faire avant la clôture des comptes.

- **Point sur les heures supplémentaires effectuées sur les semaines avec une journée d'absence (suite jurisprudence)**

Voir point précédent.

- **Levée de l'écrêtage au 31/12/2025 afin que chaque employé puisse bénéficier de la fermeture à 12h**

Monsieur Pion est favorable à cette demande.

- **Une formation CAP GCA est-elle prévue sur Arras ?**

Monsieur Bruno indique que, sur le principe, la Direction est favorable mais est en discussion avec la Caf de Paris pour, peut-être réaliser une session sur Arras et une plus particulièrement dédiée à l'atelier parisien car la Caisse a des engagements vis-à-vis de la Caf de Paris et un grand nombre d'agents supplémentaires dans ce groupe qui n'ont pas été formés.

Madame Verove demande s'il est envisageable d'étaler ce choix de public visé et ne pas faire la totalité des agents d'un coup, étant donné qu'ils sont arrivés en 2023.

Monsieur Bruno répond que c'est justement la discussion qui est en cours.

Madame Verove rappelle qu'à la PFS il y a encore des agents qui ont un certain nombre d'années à la plate-forme et ont des envies d'évolution. Cela peut générer de la frustration.

Monsieur Bruno le sait mais rappelle qu'il y a une discussion en cours avec la Caf de Paris, qu'elle n'est pas tranchée et que la question est le remplacement des agents concernés pendant la phase de formation.

Madame Verove indique que ce qui génère de la frustration génère aussi un mal-être au risque de perdre des agents de la PFS.

Monsieur Bruno répond qu'il faut aussi considérer que bon nombre de collègues qui ont des durées longues d'exercice sur la plate-forme ont fait le choix d'y rester et de ne pas se former.

Madame Verove indique que ce n'est pas la majorité.

Monsieur Bruno répond que la Caisse est aussi confrontée à ces obligations vis-à-vis de la Caf de Paris ce qui ne veut pas dire que ce ne sera pas planifié.

- Bilan des contestations suite à la mise en place de la classification**

Monsieur Bruno précise que le document sera transmis pour être annexé au pv.

Il explique que, sur l'ensemble des 787 notifications remises en main propre et 158 en recommandé, il y a eu 27 demandes d'entretien individuel. Ces 27 entretiens ont été réalisés et, à l'issue de ces entretiens, 5 contestations ont été transmises. En réponse à ces 5 contestations formelles, 5 réponses ont été adressées aux salariés concernés.

Monsieur Bruno précise que, pour ces 5 réponses, la position notifiée a été maintenue.

• **Date des messages pour le positionnement de la journée de solidarité (en jour ou en heure)**

Madame Desauw indique que la communication sera faite entre le 24 et le 28 novembre. Les agents auront un mois pour se positionner.

• **Quel est le nombre d'agents au service Prestations Familiales nommés comme référents techniques (Niv 4B) à ce jour ? Des nominations sont-elles prochainement prévues ?**

Monsieur Bruno indique qu'il y a 17 personnes nommés référents techniques dénombrés au 20 novembre 2025.

Madame Verove demande si les agents de la ligne du public sont inclus.

Monsieur Bruno répond que c'est tout le service PF.

Madame Vanderbeke précise que la question concerne l'ensemble des référents qui ne sont pas référents techniques et qui donc ne sont pas passés 4b.

Elle rappelle que leur statut avait été changé il y a quelques années et que, de ce fait, ils sont restés 4A au lieu de passer 4B.

Monsieur Bruno répond que la question était bien de savoir le nombre d'agents au service PF nommés référents techniques niveau 4B à ce jour.

C'est donc la seule réponse qu'il peut faire aujourd'hui.

Monsieur Tomasi indique qu'il faudrait le détail.

Monsieur Bruno répond qu'il pourra le communiquer à la prochaine réunion.

Monsieur Bruno souligne que s'il y a des prochaines nominations ce sera lors de la campagne salariale 2026.

- **Combien d'agents (techniciens, agents de maîtrise et cadres) ont été impactés par la réorganisation du service Prestations Familiales de Calais ?**

Monsieur Bruno indique qu'il y a 2 RU, 4 agents de maîtrise technique qui ont changé d'UT et 17 GCA qui ont été réimputés dans différentes unités que la leur initialement.

Il précise qu'il y a 5 GCA à l'UT 5, 3 à l'UT 6, 6 à l'UT 7 et 3 à l'UT 8.

Ce re brassage avait déjà été abordé et sert au rééquilibrage dans les UT.

Il rappelle que c'est une position constante de la direction pour pouvoir veiller, à chaque fois que c'est nécessaire, à ce que chaque UT soit dans la même capacité pour réaliser son travail et ne soit pas dépendant du renfort des autres UT.

Monsieur Delacre indique qu'il y a aussi 2 agents qui ont intégrés le SRAP.

Monsieur Bruno n'en a pas le signalement. Il se demande si le SRAP ne serait pas rattaché à une UT.

Monsieur Tomasi et Monsieur Delacre répondent que non.

Monsieur Tomasi demande si les chiffres concernent ceux qui sont arrivés ou ceux qui sont partis.

Monsieur Bruno répond que ce sont les arrivées. Il souligne que le terme « réorganisation » n'est pas le terme adapté puisque que rééquilibrer des UT pour un même emploi sur un même site ce n'est pas de la réorganisation.

Mais il va vérifier pour les 2 agents du SRAP afin que les données soient correctes.

• **Un retard de paiement des salaires aurait été signalé pour plusieurs CDD, quelle en est la cause ?**

Monsieur Bruno indique qu'il n'y a qu'une circonstance lors de laquelle les CDD ne sont pas payés en même temps que tout le monde c'est lorsqu'ils arrivent car le 1<sup>er</sup> salaire est versé entre le 1<sup>er</sup> et le 5 du mois qui suit l'arrivée.

Madame Desauw ajoute qu'il y a un collaborateur qui a eu sa paye décalée d'un jour.

Monsieur Bruno ajoute que, hormis ces cas-là, les salariés en CDD sont payés exactement de la même manière que tous les autres.

Madame Taverne indique que c'est un cas qui est survenu au service ARIPA. Ce sont des CDD qui sont arrivés le 23 septembre et ont eu leur salaire le 5 novembre.

Monsieur Bruno va vérifier car, en effet, ce n'est pas normal.

• **Prime de tutorat : quelles sont les conditions pour en bénéficier ? Quel est son montant ? Comment est-elle calculée (nombre de stagiaires, périodicité...) ?**

Monsieur Bruno rappelle qu'il a déjà répondu à cette question. Sur le plan des primes liées à la formation professionnelle diplômante, les textes imposent une certaine rigueur dans le paiement et ne peuvent pas être en discussion.

Il propose de re communiquer les éléments par écrit ultérieurement.

Madame Taverne indique que cette question était posée pour les tuteurs à l'ARIPA.

Monsieur Bruno répond que la réponse est la même que celle donnée depuis des années. Ce service n'a pas de dispositif diplômant associé donc tout

l'effort de formation qui est fait dans ce cadre-là ne peut pas être traité de la même manière qu'une formation diplômante.

Madame Taverne demande pourquoi, dans ce cas, les tuteurs doivent suivre une formation « tutorat ».

Monsieur Bruno répond que la direction fait une distinction entre la compétence et la capacité à transmettre des compétences. Les tuteurs doivent donc acquérir une montée en compétence sur ce thème mais une indemnisation ne peut pas y être associée car la fonction n'est pas prévue dans l'accord national.

Madame Grillon répond qu'il aurait fallu négocier localement.

Monsieur Bruno répond que non car il n'est pas possible, par un accord local, d'agrandir une disposition nationale.

Madame Taverne demande si le tutorat reste donc obligatoire à l'ARIPA mais sans la prime.

Monsieur Bruno répond que la fonction de tutorat est intégrée dans le référentiel emploi. Elle devient donc contractuelle.

Madame Verove ajoute que c'est la même chose à la PFS.

Monsieur Bruno répond que oui et que c'est regrettable surtout que la question de la Caf du Pas-De-Calais pose un problème de fond car nous avons une densité de formation liée à nos mutualisations qui est très forte. Cependant, la direction n'a pas de capacité à agir et pas de moyens supplémentaires pour le faire.

Il souligne que la meilleure des choses que les organisations syndicales puissent faire c'est remettre sur la table le métier au plan national sur l'accord concernant la formation professionnelle en élargissant la mesure d'indemnisation du tutorat.

- **Formation de sensibilisation aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel : pourquoi des modules différents pour les agents/cadres/élus ?**

Monsieur Bruno indique que ce sont des préconisations qui sont faites à la Caisse.

Madame Vanderbeke indique que la question est que le module pour les agents est de 20 minutes et est complètement différent de celui des cadres qui est d'à peu près 1h.

Monsieur Bruno répond que, pour les agents, les notions abordées sont « sensibiliser à la notion des agissements sexistes » et « comprendre et identifier les attitudes, les gestes, les blagues qui relèvent du sexisme ». C'est donc quelque chose de très pratique et c'est voulu comme ça pour permettre à tout un chacun d'identifier les choses qui relevaient de cette notion de sexisme et de pouvoir avoir la bonne réaction.

Un cadre c'est aussi un agent mais qui peut, en plus de cette capacité à détecter, avoir la responsabilité d'agir. Le module est donc forcément plus étoffé et dure plus longtemps. On y aborde, notamment, les différentes typologies des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, des éléments du droit du travail et des sanctions relatives à ces comportements et des façons de repérer ces agissements et d'agir en conséquence.

Il y a donc un certain nombre de compétences supplémentaires qui demandent un temps supplémentaire de formation. Ce sont de modules qui sont proposés sur cette logique.

- **Agents qui travaillent à St Quentin**

Monsieur Bruno indique que comme pour les mécanismes qui nous lient à la Caf de Paris et des difficultés de certaines Caisses de la région à recruter sur cette catégorie d'emploi, nous avons actuellement une situation avec la

Caf de l'Aisne où 4 agents situés dans le Pas-De-Calais travaillent pour la Caf de St Quentin.

Monsieur Tomasi pense qu'il s'agit de 5 agents.

Monsieur Bruno répond que non. Il y a 4 agents dans le Pas-De-Calais qui travaillent pour ma Caf de l'Aisne et 5 agents de la Caf de l'Aisne qui travaillent pour la Caf du Pas-De-Calais. La raison est que, comme nous rencontrons de difficultés croisées de recrutement et surtout de maintien et d'entretien des compétences, l'idée est d'essayer de trouver une formule qui permette de les maintenir. Ce qui est permis est d'employer de manière croisée et successive, dans 2 Caisses différentes mais sur un même emploi, des collaborateurs.

Madame Grillon demande si ces personnes iraient vers un CDI par la suite.

Monsieur Bruno répond que l'idée est de pouvoir les conserver suffisamment longtemps en essayant d'éviter les ruptures de contrat et de pouvoir leur proposer un CDI dès que possible. De plus, l'investissement en formation n'est pas à refaire dans ces cas.

Monsieur Pion souligne que c'est une possibilité mais pas une garantie absolue. Cependant c'est un vivier extrêmement intéressant pour les besoins propres de la Caisse.

Monsieur Tomasi indique qu'il aurait été bien de prévenir le CSE notamment pour la gestion des commandes.

Monsieur Bruno répond que le sujet avait été abordé rapidement mais pas inscrit à l'ordre du jour.

Monsieur Tomasi comprend le principe puisque c'est comme pour les Bonnettes mais là les agents se trouvent à St Quentin.

- **Vaccin grippe : prise en charge de l'employeur**

Monsieur Bruno indique que, malgré la situation économique tendue, la direction a décidé de maintenir sa position sur la campagne de vaccination contre la grippe.

Monsieur Tomasi indique que certains agents ont reçu des réponses négatives. Il demande si ces situations vont être revues.

Monsieur Bruno répond que oui.

Monsieur Pion ajoute qu'il appelle chacun, au-delà des situations à risque, à se faire vacciner.

- **Supervision visible en SDP : possibilités techniques envisagées**

Monsieur Tomasi indique que le sujet avait déjà été évoqué.

Monsieur Bruno explique que, d'après ses informations, la supervision est visible en sdp mais pas par les allocataires ce qui est déjà un progrès. En revanche, il n'a pas la main sur le plan technique et une remontée a été faite.

Monsieur Tomasi répond que sauvegarder ces informations est bien mais pas sur le suivi des pièces de l'allocataire.

## **SITES :**

- **Suite aux annonces dans le journal concernant le rachat de l'ancien bâtiment du centre social par la mairie d'Etaples,**
- **quelles conséquences sur l'avenir du centre et sur les salariés**
- **quel est le projet de la direction sur le devenir de la gestion directe (crèche et centre social)**

Monsieur Bruno indique qu'en septembre 2025, la Caisse a trouvé, pour l'ancien bâtiment, un acquéreur privé. A l'occasion de la parution du compromis de vente, la mairie s'est portée acquéreur faisant jouer son droit de préemption ce qui éteint tout autre droit d'acquisition à la propriété dans les conditions prévues dans l'acte initial.

La mairie a d'autres projet pour cette parcelle puisqu'elle prévoit la destruction du bâtiment.

Monsieur Caramia indique que ce n'est pas annoncé pour destruction.

Monsieur Bruno répond qu'une fois que la mairie aura achetée elle en fera ce qu'elle voudra.

Monsieur Caramia s'étonne quand même qu'un bâtiment qui était estimé au départ à 700 000 euros a été vendu pour 210 000 euros.

Monsieur Bruno répond que l'estimation initiale était de 600 000 euros et était faite avant Covid.

Monsieur Caramia répond que non. Elle a été faite au moment du projet du nouveau bâtiment.

Monsieur Bruno répond que non nous parlons de l'estimation.

Monsieur Caramia répond que dans le budget CME, il était indiqué 700 000 euros d'apport.

Monsieur Bruno répond que oui mais l'estimation qui était faite était avant Covid. Le bâtiment, aujourd'hui, a été commercialisé pendant un peu plus de 2 ans au prix de 600 000 euros et il n'y a eu aucune sollicitation commerciale. La Caisse a donc effectué une 2<sup>e</sup> estimation.

Monsieur Pion ajoute que c'était la condition pour se retrouver sur le marché en capacité de vendre plutôt que de garder un bâtiment qu'il fallait chauffer et entretenir.

Monsieur Bruno ajoute que le prix d'un bâtiment est déterminé par la cote foncière de la commune et le contrôle des services de domaines. La cote foncière est une moyenne réalisée sur la base des transactions, pour les mêmes profils de bâtiments, sur la commune sur une période donnée.

Ensuite il y a l'évaluation dite « à parole » de professionnel c'est-à-dire faite par 3 professionnels du secteur sans qu'ils se concertent. Il faut ensuite saisir les domaines pour confronter ce qui a été récolté dans les 2 premières étapes et savoir si c'est valable.

Après la commission d'administration générale est saisie pour demander s'ils autorisent la saisie du Conseil d'Administration pour autoriser à vendre dans les conditions de prix qui sont définies, à savoir 210 000 euros.

La difficulté c'est que le bâtiment, à 600 000 euros, était invendable.

Monsieur Caramia répond qu'il a vieillit.

Monsieur Bruno répond que c'est moins la notion de vieillissement du bâtiment que son endroit et sa configuration. Le compromis sur le prix a donc été fait dans la légalité et dans une logique où il va permettre une politique de la ville.

Monsieur Caramia indique que le problème qui se pose est que dans l'article de presse il était indiqué que le site était « à vocation d'un centre sociaux-culturel ».

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas interdit qu'ils en fassent un centre sociaux-culturel.

Monsieur Caramia répond, qu'avec l'ancien directeur, il y avait eu des garanties sur le fait qu'il y ait un projet global SME sauf que depuis les faits qu'il voit localement ont l'air de montrer, plutôt, qu'on se dirigerait vers des décisions que subirons les employés. Il demande l'avis de Monsieur Pion sur ce sujet pour rassurer tout le monde.

Il rappelle qu'il y a eu un contrôle CNAF sur les gestions ce qui n'avait jamais eu lieu car les positions des directeurs précédent étaient de dire qu'on ne contrôle pas une gestion dont nous sommes nous-même le propriétaire.

Madame Doyen répond que c'est justement pour cela que c'est la CNAF qui procède à ces contrôles.

Monsieur Caramia répond que des directions avaient auparavant refusé ces contrôles.

Madame Doyen répond que c'est parce qu'il n'y avait pas de STPE auparavant c'est-à-dire de contrôleurs nationaux spécifiquement pour ce sujet.

Monsieur Caramia répond que dans ce cas tant mieux mais il indique que le projet du centre social a été un peu passé à la moulinette pour dire, au bout du compte qu'il y a un report et pour dire, au final qu'il est en préfiguration c'est-à-dire l'ultime solution avant l'arrêt d'un agrément.

Il ajoute que cela fait 3 ans que les agents sont dans des questionnements sur leur avenir. Il entend bien la position de la Caisse en tant qu'accompagnant du centre social et de la crèche sauf que comme il a une gestion directe, si le service d'action social considère que l'agrément est refusé est-ce que cela veut dire qu'il ne sert pas.

Monsieur Pion répond que la question concernait le rachat de l'ancien bâtiment et les conséquences sur l'avenir du centre et de ses salariés. L'ancien bâtiment a été vendu, la mairie en fera ce qu'elle veut et si c'est une demande d'agrément pour un centre social elle sera analysée par les équipes de l'action sociale pour savoir si ça tient la route et si ce n'est pas trop d'avoir 2 centres sociaux aussi proches.

Monsieur Caramia répond que Monsieur Pion sait bien que dans ce cas la CNAF n'acceptera jamais que la Caisse maintienne une gestion directe si la mairie développe un équipement similaire.

Monsieur Pion répond que c'est la Caisse qui donne l'agrément aux centres sociaux sur le territoire donc elle sera dans l'analyse du territoire avec la perspective de 2 centres sociaux. La mairie fera bien ce qu'elle veut et ce sera très bien et nous verrons si elle sollicite la Caisse pour un agrément.

Concernant l'avenir du centre et des salariés sur les aspects activités, Monsieur Pion indique que, pour lui, en tant que directeur de la Caisse en charge des gestions directes, nous avons nécessité, par rapport à notre réglementation, à être dans l'exemplarité par rapport à ce que nous demandons aux autres partenaires car nous sommes exigeants auprès d'eux. Il rappelle qu'il arrive que la Caisse ne donne pas d'agrément à partir du moment où la grille d'analyse mise en place par la Caisse Nationale n'est pas respectée.

Quand ce travail est fait, nous nous apercevons qu'il y a des évolutions à faire en termes d'agrément et Monsieur Pion préfère que nous soyons dans ce regard pour se rapprocher de ce que l'on demande aux autres.

Concernant le devenir de la gestion directe en tant que telle, Monsieur Pion renvoie à la page 31 de notre CPOG. Il est indiqué dans les défis de la Caisse que : « les partenariats autour de nos œuvres en gestion directe, centre social et crèche, en vue de consolider les processus d'accompagnement et de soutien des publics sur le territoire afin d'envisager, à termes si accord, un transfert de gestion à l'horizon de la fin de la COG fin 2027.

Monsieur Pion rappelle que c'est la position de la branche depuis ces 15 dernières années sur l'ensemble des œuvres en gestion directe. A l'heure actuelle, nous sommes encore 30 Caisses sur les 101 avec des œuvres en gestion directe.

L'objectif que s'est donnée la branche est de se séparer de la gestion de nos œuvres en gestions directes. Il souligne que nous sommes une Caisse avec des moyens conséquents et que nous avons obtenu un peu plus de 5

millions de la CNAF pour le nouveau bâtiment alors que l'ancien a été vendu 210 000 euros.

Monsieur Pion ajoute que ce qui est actif depuis 15 ans fait toujours parti des objectifs c'est-à-dire qu'on ne peut pas imaginer qu'une Caf avec de tels moyens reste en gestion de ces 2 établissements alors que les autres gestionnaires pourraient être dans une difficulté de ce point de vue-là.

La demande de la Caisse Nationale est d'aller chercher des partenariats pour faire en sorte que cette gestion puisse être portée par d'autres que la Caf du Pas-de-Calais. Cela peut être un portage associatif ou un portage communal comme cela a été fait dans d'autres départements.

C'est cette recherche qui est intégrée dans notre CPOG et qui sera discutée avec les acteurs du territoire avec le soutien de la Caf.

Monsieur Caramia demande ce qu'il se passera si en 2027 il n'y a pas de possibilité de reprise par la municipalité.

Monsieur Pion répond qu'il faudra discuter avec les associations.

Monsieur Caramia demande si, comme l'avait évoqué Monsieur Boulnois, une fermeture est envisageable.

Monsieur Pion répond que non. Nous sommes sur des structures qui ont toute leur place sur le territoire et il est attaché au service qu'ils rendent sur le territoire. Mais la gestion doit évoluer et si ce n'est pas possible il faudra réinscrire dans le futur CPOG cet objectif.

Monsieur Caramia indique que les agents se demandent si le projet du SME tel qu'il a été défendu à la CNAF mettait bien en valeur les synergies qu'il pouvait y avoir d'avoir une ADS avec un service prestation, une crèche et un centre social au même endroit. S'il y a une reprise de cette structure par un autre gestionnaire, la notion de multi-service Caf sera un peu compromise.

Monsieur Pion répond qu'elle est au moins vrai si nous avons le même gestionnaire sur les 2 structures. Notre présence en termes de développement social n'est pas du tout remise en question.

Nous serions dans ce cadre-là sur un transfert de gestion. Nous revenons au projet du centre social qu'il faut bâtir et surtout solidifier par rapport aux autres centres sociaux.

Monsieur Pion indique qu'il aura l'occasion d'aller en rediscuter avec les équipes.

Monsieur Caramia répond que ce serait bien. La venue de Madame Mekouontchou, l'année dernière, avait rassuré sur certains points mais les agents savent que les choses peuvent changer d'un directeur à un autre. Il serait donc judicieux que Monsieur Pion leur donne son positionnement.

Monsieur Pion redit que c'est une nécessité d'avancer dans ce cadre si nous trouvons des partenariats.

#### **DIRECTION :**

##### **• Point sur la demande de fermeture de la crèche et du centre social d'Étaples pour les 24 et 31 décembre 2025 après-midi**

Monsieur Bruno indique que la décision prise cette année est de fermer les structures du 24 décembre au soir jusqu'au 5 janvier au matin pour la crèche et au 6 janvier au matin pour le centre social.

Sachant qu'au regard de la faible fréquentation pour la crèche en fin de journée le 24 décembre, après le départ du dernier enfant, le personnel est autorisé à partir un peu avant.

Monsieur Caramia indique que, pour le centre social, il n'y a pas de demande d'activité le 24 décembre après-midi. Il demande s'il peut donc y avoir un arrêt de l'activité à midi.

Monsieur Pion répond que non.

Monsieur Bruno ajoute qu'il ne peut pas y avoir d'arrêt de l'activité mais il est possible de finir plus tôt s'il n'y a plus d'usagers.

- **Demande de réinstallation d'un ordinateur fixe dans les salles syndicales d'Arras et de Calais**

Monsieur Bruno répond que oui l'opportunité d'installation va être étudié mais qu'il compte sur leur utilisation.

- **Demande de complément d'information concernant le déficit budgétaire lié à la classification. Explications sur la différence de 1,3M€ sur le total de 3M€, point sur les échanges avec la CNAF, dialogue de gestion...**

Monsieur Bruno indique que ce n'est pas tout à fait une question de CSE. Même si le paiement des salaires est un sujet du CSE, l'impact dans sa gestion budgétaire est plutôt un sujet de Conseil d'Administration. Néanmoins, cette information a été transmise aux élus. Il n'y a aucun problème de paiement des salaires sur cette fin d'année mais sur l'équilibrage budgétaire de la Caisse, aujourd'hui, ce sujet est dans les questionnements par rapport à la prise en charge ou non par la Caisse nationale de ces obligations sur la classification.

Des échanges récents auront amené un éclairage nouveau et ont permis de rétablir les prévisions et permettent de croire en une situation meilleure sur la fin de l'année.

Monsieur Pion ajoute si nous nous retrouvons en écart par rapport à l'ensemble des dépenses et des recettes, c'est la Caisse Nationale qui fera l'équilibrage au niveau global national comme elle l'a toujours fait quel que soit les Caisses en difficulté et quel que soit le montant.

Ces informations concernent l'année 2025 et pour 2026, Monsieur Pion indique que nous en rediscuterons au prochain CSE car le budget initial 2026 aura été présenté au Conseil d'Administration le 15 décembre.

- **Passage de la Direction auprès des agents pour salutations**

Monsieur Pion indique qu'il va regarder de très près ces visites de services plus fréquentes et avec quelque temps d'échanges.

Monsieur Tomasi répond que le risque est qu'il ne faut oublier personne.

Monsieur Bruno ajoute que c'est surtout de commencer et d'en faire un cycle permanent. Il souligne que ce qui a été relevé auprès des auditeurs c'est que nous sommes une grosse Caisse avec une très petite équipe de direction.

Monsieur Tomasi indique que c'est quelque chose qui remonte très fréquemment dans les échanges avec les agents.

Monsieur Bruno répond que c'est, en effet, de manière constante et dans le CODIR cela a été rappelé.

- **Cadeau d'intéressement ?**

Monsieur Bruno indique qu'il y aura bien un cadeau d'intéressement mais il ne peut pas donner de date ni dire ce qu'il sera. Il souligne que malgré une année budgétaire compliquée, la volonté du directeur est de s'inscrire dans les traditions de la Caisse. La seule inconnue aujourd'hui est de savoir si la livraison aura lieu en 2025 ou en 2026.

- **Budget pour les moments de cohésion d'équipe par service, comment procède-t-on pour faire la demande de participation financière auprès de la direction – A quelle hauteur et quelle fréquence ?**

Monsieur Bruno indique que la direction n'a pas encore mis en place de façon très lisible cette stratégie qui permettrait d'organiser des moments de convivialité. En effet, il faut pouvoir le faire sur tous les sites, pour toutes les circonstances et dans les proportions qui répondent aux besoins. Or, aujourd'hui, la direction est consciente que les moyens ne le permettent pas totalement. Néanmoins, ce qu'elle s'attache à faire c'est que, lorsqu'il y a des réunions d'équipe ou des formations où un même groupe participe, la Caisse prend en charge le café et la viennoiserie du matin et le repas s'il est pris en commun dans un restaurant.

Monsieur Bruno ajoute que l'affaire est aussi entendue autour des groupes dit transversaux. Pour l'instant la direction ne va pas au-delà mais son ambition est de faire plus notamment en épaulant les moments de routine.

#### **PATRIMOINE :**

- **Pannes successives des véhicules dédiés aux agents itinérants ou de la flotte**

Monsieur Bruno indique qu'actuellement il y a 5 véhicules en panne avec des gradations de panne toutes différentes. Aujourd'hui, il n'y a pas de diagnostic sur toutes les pannes car le SAV est débordé. Il y a des délais de traitement qui sont un peu longs et l'absence totale de véhicules de substitution proposée par les garagistes qui semblent les réserver aux particuliers. Il ajoute que la caisse a recommandé un véhicule neuf dont la livraison devrait intervenir en février et une nouvelle commande sera faite début 2026 pour venir renforcer la flotte.

Monsieur Tomasi indique que dans les véhicules Caf il y a 2 cartes pour recharger. Il demande si c'est le cas également pour les véhicules itinérants.

Monsieur Bruno répond qu'aujourd'hui il ne s'agit que d'une seule carte qui fonctionne sur 90 % des chargeurs qui existent.

### • Points sur les frigos

Monsieur Bruno indique qu'ils ont été livrés et installés sur Arras.

Monsieur Tomasi indique qu'il était aussi question du mail qui avait été envoyé pour rappeler les consignes et qui est lié au fait que les boîtes ne sont pas nettoyées. Il ajoute qu'il n'est pas favorable au fait qu'on jette des choses même si l'agent n'a pas respecté les règles. Il propose de plutôt mettre un mot. Il a trouvé le mail un peu dur.

Monsieur Bruno répond que c'était volontaire car il a parfois le sentiment d'être le maître d'école au milieu de la cour de récré.

Il y a eu plusieurs messages adressés verbalement aux collègues et les femmes de ménage doivent gérer derrière. Certains comportements sont inacceptables et cela mène à être beaucoup plus dur avec ceux qui ne respectent pas les codes de vie.

Monsieur Bruno ajoute que les seules personnes qui doivent se sentir concernées par ce message sont ceux qui ne se comportent pas correctement.

Monsieur Tomasi répond que de demander à des agents de mettre leurs aliments dans des boîtes sales n'est pas cohérent non plus.

Monsieur Bruno répond qu'il va demander une prestation de ménage spécifique mais ce n'est pas une autorisation à re salir.

Madame Blondel demande s'il va y avoir des boîtes en plus car certaines personnes n'en ont pas quand elles arrivent tard.

Madame Desauw répond qu'une commande complémentaire a été faite.

- **Point sur les badges d'authentification**

Monsieur Bruno indique que presque tous les badges Arras et Calais sont édités et que la distribution va bientôt commencer.

**PATRIMOINE :**

- **Est-ce que le personnel des ADS ou les itinérants ou les contrôleurs peuvent bénéficier du dispositif d'alerté comme le boîtier « Angela » ou un autre dispositif d'alerte**

Monsieur Bruno répond que la direction étudie le sujet dans le cadre du plan de sûreté avec différentes solutions qui ne sont pas tranchées car il y a d'autres dossiers à stabiliser en matière de sécurité.

- **Point sur le déploiement des caméras de sécurité sur les sites de la Caf :**

– **Compte-rendu de la CSSCT du 14/11/2025**

– **Demande de démontage de la totalité des caméras sur l'ensemble du site d'Etaples dans l'attente de la mise en conformité réglementaire**

Monsieur Bruno indique qu'il n'y a pas d'évolution sur ce sujet. La Caisse n'a pas déployé de matériel nouveau dans ce domaine et ne compte pas le faire dans un terme court car le dossier de la sûreté, qui va être très largement ré interroger par le nouveau bâtiment, va emporter la réflexion pour l'ensemble des sites.

Monsieur Bruno rappelle que le matériel installé à Etaples n'est pas raccordé électriquement. Il est donc inutilisé mais pour ouvrir un nouveau bâtiment, aujourd'hui, la CNAF exige que ce type de matériel soit installé.

C'est pour cette raison que ce matériel a été installé mais il n'a pas été raccordé car la direction n'avait aucune stratégie de surveillance à ce moment-là et ne l'a toujours pas.

Monsieur Bruno indique qu'il n'est donc pas question de désinstaller un matériel qui n'est pas utilisé.

Monsieur Caramia tient à rappeler qu'en août 2024, les caméras ont été installés de façon sauvage sans consultation au préalable du CSE. Or un dispositif de vidéosurveillance doit faire l'objet d'une consultation avant l'installation. La Direction est donc hors la loi.

Il ajoute que l'inspection du travail attendait justement la réponse de la Direction aujourd'hui. Il va donc leur communiquer le positionnement de la Direction sur le fait de ne pas les retirer.

Monsieur Pion indique qu'il y a aussi une saisine de la CNIL. Il attend donc le retour de la CNIL.

Monsieur Caramia pense savoir qu'elle a contacté le directeur.

Monsieur Bruno répond que oui, pour l'avertir de la saisine de la CGT dont Monsieur Caramia n'avait averti personne.

Monsieur Caramia répond qu'il n'avait pas à avertir le directeur. Il rappelle qu'il en a parlé en CSE en février et a déjà expliqué que la façon de faire n'était pas du tout respectueuse pour les usagers et pour le personnel qui se sent complètement surveillé.

Il ajoute que le fait de dire que les caméras ne sont pas branchées n'engage que la parole du directeur. Tout le monde a vu tous les câbles branchés. Quelqu'un a dit : « il n'y a qu'un bouton à appuyer pour mettre en route »

Monsieur Bruno avertit Monsieur Caramia que ses déclarations l'engagent. Le fait qu'il ait pu constater que les fils soient branchés dit que quelqu'un a accédé à une armoire électrique qui est normalement sécurisée et n'est

accessible qu'à des personnes qui en ont l'autorisation et qui sont habilités à y accéder.

Monsieur Caramia répond qu'il n'a pas dit qu'ils étaient actifs mais qu'il n'y avait plus qu'à appuyer sur un Bouton pour faire démarrer les caméras.

Monsieur Bruno répond que si des « petits malins » se sont amusé à ouvrir une armoire électrique sans la présence de l'employeur ce n'est pas normal. Or Monsieur Caramia a dit que des personnes ont vu les fils branchés c'est donc qu'elles auraient ouvert l'armoire électrique.

Monsieur Caramia répond que ce n'est pas possible puisqu'elle est fermée à clé.

Monsieur Bruno demande comment voir, dans ce cas, des fils branchés.

Monsieur Caramia répond que ce qu'il a voulu dire c'est qu'on leur a dit que pour le système de la crèche il n'y avait plus qu'à appuyer sur un bouton pour le faire démarrer.

Monsieur Bruno répond que c'est faux. Lorsqu'une installation électrique est faite une photo est prise de l'armoire à la date de livraison avec une date pour savoir ce qui est branché et ce qui ne l'est pas. La photo qu'il a, à date de l'installation, les fils ne sont pas branchés. Monsieur Bruno retient ce qui a été dit.

Monsieur Caramia répond qu'il s'est peut-être mal exprimé et a juste dit qu'il n'y avait plus grand-chose à faire pour le mettre en route.

Monsieur Bruno répond que non, Monsieur Caramia a dit que les fils étaient branchés. Il le vérifiera sur l'enregistrement.

Monsieur Pion confirme qu'il vérifiera.

Monsieur Caramia répond qu'il s'est donc trompé, ce n'est pas ce qu'il voulait dire. Il ajoute qu'il ne faut pas détourner le problème, le problème de fond est que les caméras étaient installées sans consultation préalable.

Monsieur Bruno répond que, lorsque la Direction a présenté le projet immobilier d'Etaples, elle a informé qu'il était prévu l'installation de caméras.

Monsieur Caramia répond que c'était à la crèche et qu'il y a une différence entre dire que c'était prévu et les installer sauvagement.

Monsieur Bruno répond qu'il laissera les corps constitués que les élus CGT ont saisi apprécier les choses.

Monsieur Pion est d'accord.

Monsieur Bruno rappelle que l'installation n'est pas branchée, qu'elle ne l'a jamais été et qu'il en a les preuves.

Monsieur Caramia demande à Monsieur Pion sa position.

Monsieur Pion répond qu'il est tout à fait d'accord avec Monsieur Bruno et qu'il attend le positionnement de la CNIL sur la demande expresse de la CGT dont il n'a pas été informé.

Cette saisine donnera le regard de l'organe qui doit statuer sur le sujet pour savoir si la Direction a fait une infraction ou pas. Monsieur Pion se rangera à l'avis de la CNIL sur le sujet.

Monsieur Caramia répond qu'il y a 2 volets. Celui de la CNIL qui a répondu que, comme ce n'était pas branché, il n'y avait pas de problème.

Monsieur Pion indique ne pas avoir eu la réponse de la CNIL, qu'il attend une réponse écrite.

Monsieur Caramia précise qu'ensuite, la CNIL à pris contact avec le responsable de la MACSI.

Monsieur BRUNO précise que la MACSI est l'organe nationale rattaché à la CNAF pour ces sujets, avec un pendant RIL en local.

Monsieur Pion répond qu'il a en effet et amené à apporter un certain nombre d'explications sur son positionnement. Il redit que ces caméras ne sont pas branchées, elles ne sont pas en mode de fonctionnement. C'est l'essentiel selon lui sauf preuve du contraire avis contraire sur le sujet au-dessus de la direction.

Cet avis peu venir de la CNIL, la CNAF, de l'inspection du travail qui est déjà venue et pourra revenir.

Néanmoins, il fait le lien avec la sécurité et ça ne veut pas dire que la direction ne reviendra pas dans le futur devant le CSE pour dire de quelles façons les choses seront mises en place et il aura cette discussion au sein du CSE avec l'ensemble des participants et pas seulement les élus CGT concernant Etaples mais aussi les autres bâtiments, en particulier avec le nouveau siège.

Monsieur Caramia demande si cela veut dire que Monsieur Pion est prêt à déplacer ou retirer des caméras que les élus CGT estiment être à des emplacements qui ne sont pas judicieux.

Monsieur Pion répond qu'il attend simplement l'avis de la CNIL et qu'il dira ensuite en fonction de la décision de la CNIL de quelle façon nous allons avancer sur la sécurité à Etaples et en fonction de la réglementation.

Les membres du CSE auront l'intégralité de ce qui sera mis en place et pourront rendre leur avis.

- **Relance du 02/2025 concernant la mise en place du registre Danger Grave Imminent accessible à l'ensemble de tous les salariés sur chaque site**

Monsieur Bruno indique que, sur les sites principaux, a été mis en place un registre mais c'est vrai qu'il n'y avait pas de moyens de le tracer pour les sites secondaires. La commande a été lancée.

Monsieur Tomasi indique qu'il était question de faire quelque chose de centralisé.

Monsieur Bruno répond qu'il y a la problématique de la signature. C'est pourquoi l'option papier reste la meilleure pour le moment.

Madame Grillon demande si l'option papier est présente sur chaque site.

Madame Desauw répond que sur Arras et Calais c'est depuis au moins 2 ou 3 ans et sur les autres sites la commande est lancée.

## **VI- Traitement des réclamations**

### **Néant**

*A 13h10, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI



PV approuvé à l'unanimité

Lors du CSE du 23-01-2026

