

## **PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 26 MARS 2026**

Le 26 mars 2026 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

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élu CFDT

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Madame Céline LEU, élue suppléante CFTC

Madame Korine BLONDEL, élue suppléante 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

Madame Eva PILLOT, élue CGT

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

Madame Marie DURIN, élue suppléante CFTC

Madame Nelly REGNIER, élue suppléante CFTC

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Monsieur Rémy CARAMIA, élu suppléant CGT

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

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Madame Odile VANDERBEKE (CFDT)

Madame Ludivine CARON (CGT)

## **Étaient excusés**

Monsieur Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Madame Émilie CUVELETTE (RS FO)

Avant de passer à l'ordre du jour, Monsieur Tomasi indique que les élus CGT ont une déclaration à faire.

Monsieur Caramia fait part d'une déclaration faite au niveau national mais que les élus CGT souhaitent également faire pour le Conseil d'Administration et le CSE (voir annexe).

### **I- Approbation du procès-verbal des réunions CSE du 12 février 2026 et 3 mars 2026 et prise en compte des comptes-rendus de réunions de la CSSCT du 14 novembre 2025 et du 5 mars 2026**

Concernant les procès-verbaux Monsieur Tomasi indique qu'il a juste fait quelques modifications sur celui du 12 février.

Les 2 procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité des 17 votants.

Les deux comptes rendus de la CSSCT seront annexés au PV

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

### **• Lancement de Pairi Daiza**

Monsieur Tomasi rappelle qu'il avait été demandé de ré évoquer les sorties en réunion lorsqu'elles sont lancées et que l'ensemble des activités 2026 ont été votées et validées. Il confirme donc que la sortie Pairi Daiza a été lancée avec une bonne participation du CSE et que cela fonctionne déjà très bien.

Il précise ensuite que le 1<sup>er</sup> week-end Disney a eu lieu et que cela s'est bien passé. Il a énormément de retours positifs.

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

### **• Plan de développement des compétences**

Monsieur Bruno indique que la RH a repris des bonnes attitudes en essayant de présenter un plan suffisamment tôt pour donner une mise en perspective des intentions. Il a été adressé avec l'ordre du jour. Les ambitions de ce plan de développement sont assez classiques dans la mise en œuvre puisque nous sommes toujours sur des opérations qui priorisent avant toute chose la garantie d'adaptation des salariés dans les évolutions de leur métier. Monsieur Bruno souhaite insister sur le fait que nous sommes dans une période où il y a une densité d'évolution réglementaire assez faible. On aurait pu donc penser que cette notion de garantie à l'adaptation serait passé dans un plan secondaire mais il n'en est rien car nous avons tout de même un effet retard lié à des réformes qui étaient

d'ampleur notamment un défaut d'harmonisation avec des écarts assez importants dans la maîtrise de certaines compétences. Cela a nécessité de continuer l'effort sur la formation continue pour atteindre un niveau homogène dans la maîtrise des compétences.

Monsieur Bruno indique ensuite que l'effort sur la formation initiale est maintenu avec une session de formation CAP GCA qui sera un peu particulière cette année car nous sommes dans un cadre d'engagement avec la Caf de Paris. La majeure partie de cette formation sera donc composée d'agents de l'atelier parisien pour des raisons de proportions puisqu'il y a eu ces dernières années un nombre important de recrutement sur ce plateau.

Il a donc été décidé d'essayer de rétablir l'équilibre par rapport à l'ensemble des rangs de la Caisse sans pour autant écarter totalement les collègues aspirant à la formation des autres services.

Monsieur Bruno ajoute qu'il y a aussi, comme cela a pu déjà être remarqué par les élus, une grande facilitation d'entrée en formation en particulier par les actions de formation mises en œuvre à distance et une accélération de ce format liée à des évolutions nationales en particulier sur certaines catégories comme celle des managers. Il y a eu un développement spécifique, à l'intérieur de CAP M, qui offre des produits de formation en autonomie. Cela révolutionne vraiment l'habitude formation car cela est consommable à tout moment directement par les salariés et donc la Caisse n'aura pas eu connaissance à priori avant leur réalisation. C'est vraiment à l'initiative du salarié dans des périmètres institutionnels qui parlent à certaines évolutions majeures.

Monsieur Bruno indique que c'est l'évolution marquante de cette année 2026 et qu'elle va certainement s'accélérer dans les prochaines années.

Il ajoute que ce plan, qui est un document prévisionnel, ne comporte donc sans doute pas la totalité des actions qui seront réalisées en 2026 et que cessera une tendance pour les années à venir.

Monsieur Bruno souhaite profiter de cette occasion pour parler de l'état de refonte de la formation initial des GCA au niveau national. La Caf du Pas-

De-Calais a été fortement impliquée dans l'ingénierie du dispositif que ce soit sur le contenu, le format pédagogique, les modalités d'alternance, les outils techniques. Au moment où nous nous parlons la Caisse est sollicitée pour parler des aspects de financement ce qui est un sujet complexe car quand on parle d'une formation totalement modulaire avec des aspects de formation qui peuvent dépasser plusieurs années en formation, la notion même de financement est très compliquée car les notions de même nature rencontrent souvent des barrières par les organismes de financement qui veulent que les actions soient circonscrites dans le temps et leurs modalités d'acquisition. Cela insécurise leurs prévisions budgétaires et de financement.

Monsieur Bruno espère que ce travail trouvera son épilogue en 2026 pour pouvoir, en 2027, commencer à travailler sur la base du nouveau dispositif national. En effet, comme la Caisse a participé à la mise en place de ce dispositif, elle migrera vers lui en 2027 pour bénéficier du financement.

Monsieur Bruno rappelle qu'aujourd'hui la Caisse s'autofinance sur ces aspects de formation que ce soit sur le pédagogique comme sur le tutorat.

Madame Vanderbeke demande pourquoi la Caisse remet en cause les 10 mois de formation des GCA alors que cela a toujours fonctionné comme ça.

Monsieur Bruno répond que ce que la Caisse a remis en cause c'est le cadencement de la formation autour de la contrainte du CQP qui imposait d'être absolument dans la maîtrise du métier en 10 mois. Or, la Caisse a évalué que l'amplitude n'était pas suffisante en 10 mois mais plutôt en 18 et que, sur l'acquisition des connaissances les méthodes d'évaluations qui étaient scolaires, ne permettaient pas d'aller vérifier qu'un technicien était capable de faire son métier. Cela a été fait avec CAP GCA et aussi poussé dans l'ingénierie nationale mais depuis lors, il n'y a plus de formation nationale. Les Caisses sont rendues à elle-même dans la mise en œuvre de leur formation initiale.

Madame Vanderbeke indique que, pour en revenir au versement à la source, les agents n'ont toujours pas compris comment cela allait fonctionner, quel sera leur rôle et s'il y aura du travail en moins pour eux.

Monsieur Bruno répond que nous sortons un peu du sujet strict de la formation.

Monsieur Tomasi indique qu'il faudra bien un accompagnement des agents. Il y a donc, tout de même un aspect lié à la formation.

Monsieur Bruno répond que la formation telle qu'elle est calibrée aujourd'hui en son contenu, ses objectifs pédagogiques et ses méthodes est basée sur la cible actuelle. On forme ici et maintenant pour un métier qui est défini au moment où nous nous parlons. Si cela doit évoluer, il faudra qu'il y ait d'abord une réflexion sur le contenu métier et il n'y en a pas pour le moment.

Madame Coppey répond que ce qu'avait dit Monsieur Bruno lors d'une réunion CSE c'est que le contenu de la formation allait être revu à un moment donné par rapport à l'évolution de ces métiers.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas le cas aujourd'hui. Pour pouvoir commencer à réfléchir à un contenu de formation il faudrait que la réflexion sur le contenu du métier ait été enclenché, qu'on ait une cible métier nouvelle, que cette cible métier soit convertie en compétences et qu'on puisse dire comment former. Il y a du chemin car aujourd'hui ce n'est pas le choix.

Monsieur Bruno ajoute que c'est pour que cela qu'il a proposé le choix qui a été retenu dans le CAP GCA local et qui sera repris nationalement à savoir la formation du métier tel qu'il existe aujourd'hui. Elle s'adapte aux multiples besoins de Caisses en France. Le modèle Caf du Pas-De-Calais permet l'adaptation.

Madame Coppey répond que le métier a quand même un peu déjà changé. Par exemple, il y a maintenant des techniciens qui font beaucoup de Rac. On est plus sur du contrôle que sur de la liquidation.

Monsieur Bruno répond que le changement, dans le métier, peut être de 2 ordres. Il a peut-être en effet des choses qui ont déjà changé mais qui sont faibles par rapport à l'évolution. L'évolution d'un métier ça peut-être des rapports de proportion d'activité à l'intérieur d'un même métier ou un changement d'activité.

Aujourd'hui on voit que, sans doute, l'évolution du métier de GCA sera un peu des 2. Une composante de variation de volume à l'intérieur du métier existant et l'apport d'activités nouvelles dont on ne sait rien parce que, peut-être, conditionnées par des réformes qui sont devant nous comme l'ASU. Par rapport à ça, si c'est juste une question de jauge d'activité, la formation qui est appliquée aujourd'hui convient car si on constate que, par exemple, le traitement maîtrise des risques ou les RAC, spécifiquement, est plus important en volumétrie qu'autre chose, on va juste aller modifier la volumétrie d'enseignement et les maîtrises de cette activité sans modifier le bloc pédagogique. Il faut juste avoir cette capacité d'évolution. En revanche, quand le dispositif ne convient plus, il faut savoir passer à autre chose.

Madame Coppey demande ce qu'est l'ASU.

Monsieur Bruno répond que c'est la réforme annoncée par les pouvoirs publics.

Monsieur Spriet pense que les techniciens ne seront plus censés faire des RAC avec la bascule au DRM.

Monsieur Pion répond que oui. Il confirme ce que dit Monsieur Bruno sur le fait que c'est notre rapport à l'activité qui va évoluer en termes de pourcentage dans tel ou tel domaine. Il est probable que l'ASU (Allocation de Sociale Unifiée) comprendra l'Allocation Logement, la PPA et le RSA dans un montant adapté à horizon 2030. C'est l'évolution majeure qui est mise en avant mais elle n'est pas encore complètement arrêtée même s'il y aura un projet de loi qui devrait être proposé à l'Assemblée nationale et au Sénat dans les semaines qui viennent. Nous serons dans la même logique en lien avec le DRM.

Monsieur Caramia indique que les élus CGT s'inquiètent des évolutions futures des métiers. Ils pensent que l'anticipation est à faire dès maintenant dans le cadre d'un plan de formation sur l'accompagnement des mutations des métiers. Il pense par exemple aux impayés. Il faut les anticiper ailleurs comme pour les métiers d'accueil. Les élus CGT pensent que les agents devront pouvoir choisir leur évolution plutôt que la subir.

Monsieur Pion répond que sur l'ASU, le gouvernement ne demandera pas l'avis des Caisses. C'est un projet de loi et il y aura un porteur de la loi. Monsieur Pion souhaite que nous soyons la branche qui porte l'ASU. Il rappelle que sur la mise en place du Rsa en 2009, nous avons des concurrents. Nous ne sommes pas les seuls en capacité de mettre en place ce genre de choses.

Monsieur Pion considère que les plus légitimes, ce sont les Caf en particulier au travers de ce qu'elles ont fait avec la Solidarité à la Source. Nous avons toute cette compétence de mise en œuvre et de traitement.

Il souligne que le chemin est encore loin d'ici à 2030 et il faudra travailler de manière informatique l'ensemble de cela. Sur les aspects évolution de métiers, elles interviendront au fur et à mesure quand nous saurons ce qui ressort de ce dispositif. La question n'est pas encore réellement d'actualité même s'il faudra l'intégrer dans un plan de formation, d'adaptation. C'est une évolution qui est plus constatée qu'anticipée car il arrive que des réformes s'enchaînent. Ces actions sont en cours et la difficulté c'est que l'adaptation suppose aussi une réflexion sur ce qu'il faut changer et sur ce qu'il faut adapter.

Monsieur Bruno ajoute que sur la notion d'adaptation, il y a adaptation et anticipation. Concernant les impayés, nous sommes plutôt sur une adaptation c'est-à-dire que nous avons une évolution qui est plus constatée qu'anticipée car il y a un enchaînement des réformes en particulier celles qui impactent cette activité. Ces actions sont en cours par différents aspects et la difficulté est que l'adaptation suppose aussi une réflexion sur ce qu'il faut changer et sur ce cadre-là, lorsqu'il y a des modifications nationales liées à des réformes, la caisse est un peu pieds et poings liés. Elle est captive d'un produit de formation national car elle n'a

pas les capacités de développer ce genre formation. C'est pour cela que sur les adaptations métiers ou réglementaires, elle s'adosse à l'ingénierie nationale.

Madame Pillot demande combien de formations ont été demandées et acceptées lors des EAEA.

Monsieur Bruno répond que la donnée doit être dans le tableau.

Monsieur Tomasi répond que non. Madame Coppey confirme que l'information n'y est pas.

Monsieur Bruno indique qu'il y a 2 façons d'entrer dans l'élaboration du plan, soit en y faisant figurer que ce qui a été arbitrée soit en y faisant figurer toutes les demandes. La RH a choisi d'intégrer toutes les demandes car dans l'outil utilisé il y a la possibilité de suivre le statut d'une action demandée. Ce qui va faire le résultat du plan c'est le résultat de toute cette mise en œuvre et ce qui est constaté chaque année c'est le poids économique de 100 % des demandes pour savoir si, si elles étaient toutes effectuées, cela ne dépasserait pas le budget alloué.

À chaque fois, cette prévision tient dans le périmètre économique, il n'y a donc pas de raison d'aller refuser une demande. C'est pour cela qu'il y a 100 % des demandes qui sont intégrées dans le plan. Après il y a la régulation en cours d'année par des actions qui parfois ne se mettent pas en œuvre parce qu'elle n'existe pas au catalogue ou ne sont pas mises en œuvre par l'agent.

Cette régulation fait que, en cours d'année, des actions sont ajoutées.

Madame Blondel demande si les bilans de compétences sont censés être de la formation mais sont parfois refusés car ce n'est pas la politique de l'entreprise.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas ce qu'il a dit. Il y a 2 modalités pour faire un bilan de compétence c'est soit un bilan sur l'activité pour progresser et c'est pris en charge ou un bilan de compétence dans le cadre d'un projet personnel et là les agents sont orientés sur le CPF.

Monsieur Spriet précise qu'il y'a dans ce dernier cas une participation personnelle de l'agent à ajouter d'une centaine d'euros.

Madame Blondel comprend donc qu'il est donc possible de faire un bilan de compétence.

Monsieur Bruno répond que oui s'il est centré sur l'exercice du métier.

Monsieur Spriet demande si le tableau fourni est bien une prévision pour 2026.

Monsieur Bruno répond que oui.

Monsieur Spriet demande s'il y aura encore des places si des agents font des demandes en cours d'année.

Monsieur Bruno répond que c'est ce qu'il disait. La Caisse est obligée de prendre une photo à l'instant T mais, tout au long de l'année, il y aura des moins et des plus. L'intention de la Caisse est de dépenser tout le budget alloué comme d'habitude.

Monsieur Pion demande aux élus de rendre un avis sur ce plan de compétences.

Monsieur Tomasi demande aux élus d'envoyer leur avis avec les motivations afin qu'il compile le tout.

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

##### **• Situation des services**

Madame Descamps indique que le document a été porté dans la BDES ce matin car il manquait quelques données.

Monsieur Pion communique les chiffres suivants :

### **Service PF :**

- Stock national : 3,84 jours au 25/03/2026 (4,52 jours au 11/02/2026)
- Stock CAF 62 : 3,62 jours au 25/03/2026 (4,20 jours au 11/02/2026)

Taux d'appels téléphoniques : 79,14% (flux et SVI) et 71,02% (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire ») au 25/03/2026 contre 75,90% (flux SVI) et 66,33% (flux allocataires) au 11/02/2026 (objectif COG minimum : 87%)

Délai de démarche : 10,4 jours au 25/03/2026 contre 8,2 jours au 11/02/2026 (objectif COG 12,75 jours)

UTI : à jour

### **Service Social :**

AFI : 8 jours (3 jours le 11/02/2026)

AFC : 3,5 jours (7 jours le 11/02/2026)

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

- **Affaires juridiques** : 22,1 jours (21,5 jours au 11/02/2026)

- **ASFR** : 25,3 jours (28,9 jours au 11/02/2026)
- **Recouvrement** : 11,1 jours (9,8 jours au 11/02/2026)
- **Comptabilité** : à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

Monsieur Caramia indique que les élus n'en ont pas eu connaissance et demande quelles modifications il y a eu par rapport au document sur le sharepoint BDESE.

Monsieur Bruno répond que ce sont les résultats actualisés du jour. C'est pour cette raison qu'ils ne sont pas mis en ligne avec l'ordre du jour.

Madame Descamps ajoute que ce sont toutes les données que vient de fournir le Directeur.

Madame Grillon demande dans quel service est repris la vérification comptable.

Monsieur Bruno répond que c'est dans la comptabilité qui est à jour.

Monsieur Caramia demande s'il serait possible de dissocier les chiffres de la vérification comptable de ceux de la comptabilité.

Monsieur Bruno répond qu'il ne pense pas que ce soit possible puisque ce sont des chiffres globaux avec des objectifs nationaux.

Monsieur Pion rappelle que nous avons 350 indicateurs pour l'ensemble de nos activités. On ne peut pas toujours faire le détail de ces 350 indicateurs.

Madame Grillon demande si cela veut dire que la vérification comptable est à jour.

Monsieur Bruno répond que oui et que ce service l'est quasiment tous les mois.

## • **Mouvements de personnel**

### Embauches réalisées

#### **EN CDD (24) :**

- 9 Agents administratifs PF liquidation Arras (Niv 3)
- 10 Agents administratifs PF groupe parisien (Niv 3)
- 4 Téléconseillers Calais (Niv 3)
- 1 Auxiliaire de puériculture Etaples (Niv 3B)

### Recrutements en cours

#### **EN CDD (3) :**

- 1 Travailleur social (Niv 5B) Lens
- 2 Agents de maîtrise PF UT7 et UT8 (Niv 5A)

Madame Coppey demande si les agents de maîtrise UT7 et UT8 recrutés en CDD sont bien en remplacement d'un congé maternité et d'une absence maladie. Est-ce que ce sont des agents qui vont faire du remplacement avec une indemnité différentielle ?

Monsieur Bruno répond que c'est une erreur et qu'il s'agit d'une mobilité interne.

Madame Verove demande quand cela va être annoncé.

Monsieur Bruno répond qu'il y a une demande en validation qui est en cours de traitement.

Madame Coppey demande si l'agent recevra une indemnité différentielle.

Madame Descamps répond que oui s'il y a une différence de niveau.

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

Monsieur Bruno indique qu'étant donné qu'il n'y a pas eu de nouvel AT depuis le mois précédent, c'est le même document qui a été remis.

### • **Index égalité femmes/hommes 2025**

Monsieur Bruno indique que le résultat 2025 est bon mais montre aussi, en comparaison des 3 dernières années, le degré de variabilité énorme de cet indicateur. Cela s'explique principalement par le calcul des tranches et des modalités de calcul de cet indicateur égalité femmes/hommes en particulier sur les écarts de rémunération lorsqu'on touche sur des catégories en nombre d'individus moins importantes. Cela veut dire que la moindre variation de rémunération chez les hommes ou chez les femmes dans des catégories peu peuplées va produire un effet sur l'indicateur très important en moins ou en plus.

Monsieur Bruno précise qu'en moins c'est l'exemple de l'année 2024, en plus c'est l'exemple de l'année 2025.

C'est la réalité de cet index et c'est pour cela qu'il faut regarder cet index pour ce qu'il vaut c'est-à-dire que c'est important d'avoir sur papier la preuve que nous n'avons pas de discrimination sur le plan de la rémunération mais par ailleurs, on sait que cet index peut avoir un degré de variabilité important en fonction des événements.

Monsieur Pion rappelle que l'État a un regard là-dessus avec la limite des 75 % en dessous de laquelle vous êtes obligé de mettre en œuvre un certain nombre de plans d'évolutions. La Caisse est toujours au-dessus, au moins sur les 4 dernières années. Il se félicite des 99 % car la Direction y travaille de manière très précise pour essayer de se rapprocher du meilleur index possible.

## • Campagne EAEA et EP 2026

Monsieur Bruno indique que la Direction a souhaité un lancement un peu plus tôt afin de se donner une période plus aisée pour la réalisation.

La campagne démarre donc au 1<sup>er</sup> avril jusqu'au 31 août avec une marge de sécurité. Les conditions n'évoluent pas et l'outil reste le même. En revanche, il y aura une reprise en formation des managers nouvellement nommés.

Madame Coppey indique que, cette année, les agents ont un entretien pré EAEA. Elle demande si cela concerne tous les services.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas connaissance d'une généralisation de cette pratique. Pour autant, il sait que dans la formation qui est dispensée aux managers, cela est recommandé pour avoir un point d'étape et éviter ce qui finalement est souvent le cas dans le EAEA c'est la surprise en fin de période que quelque chose ne va pas, alors qu'on aurait eu les moyens d'en parler dans le courant de l'année et de rectifier.

La Direction a souhaité laisser cette pratique aux choix des managers.

Madame Coppey indique que si ça fonctionne cela sera peut-être généralisé.

Monsieur Bruno répond que c'est hors outil car ce n'est pas le fait de la convention collective. C'est simplement une recommandation.

Monsieur Caramia demande si cet entretien préparatoire est imposé ou proposé.

Madame Verove indique qu'il y a certains services où cet entretien a déjà lieu et même parfois c'est toutes les semaines.

Monsieur Bruno est d'accord et, pour répondre à Monsieur Caramia, rappelle que le manager a délégation du Directeur pour mener l'acte managérial sur les fonctions essentielles c'est-à-dire la distribution du travail, l'évaluation des capacités à réaliser ce travail et mener des actions correctrices. L'évaluation et les modalités d'accompagnement sont de sa responsabilité. Monsieur Bruno rappelle également que l'action de formation est une obligation contractuelle et qu'elle intervient après évaluation de la capacité de l'agent à réaliser son travail.

En théorie, l'agent peut donc refuser un entretien. En pratique, il n'y a pas intérêt.

Monsieur Pion ajoute que c'est plutôt conseillé d'avoir cet entretien car cela permet de faire un point sur la situation avant d'entrer dans le très formel EAEA.

Monsieur Bruno ajoute que cela évite souvent les mauvaises surprises.

Monsieur Baudry indique qu'il n'y a pas de traçabilité de cet entretien, pas de traces écrites.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas vocation à être formalisé.

Monsieur Spriet souligne que dans son UT, le manager envoie aux agents un mail récapitulatif de cet entretien.

Monsieur Bruno ajoute qu'il faut dissocier le formalisme obligé lié à l'application de la convention collective et l'échange normal et souvent fluide entre le manager et ses agents.

#### • **Assujettissement du forfait mobilité durable**

Monsieur Bruno indique qu'il s'agit de l'application de consignes très claires de l'URSSAF qui a délivré une information concernant le régime social de cotisation lié à l'application du FMD. Il y a une règle simple c'est que les montants versés au titre du FMD sont exonérés de cotisations sociales jusqu'à 600 euros. En revanche, il y a une prise en considération du cumul possible entre le FMD local et les montants versés au titre des frais de transports. Cette limite évolue donc si on cumule les 2. Ce plafond est fixé à 900 euros. Cela veut dire que si l'agent ne perçoit pas plus de 900 euros cumulés entre le FMD et l'abonnement transport sur l'année, il n'est pas assujéti aux cotisations sociales.

Monsieur Bruno explique que la difficulté est qu'on ne peut savoir ça qu'après coup. S'il doit y avoir régularisation, elle ne peut être réalisée qu'après le 31 décembre de l'exercice considéré.

Madame Vanderbeke indique que c'est comme ça pour tous les assujettissements.

Monsieur Tomasi précise que notre FMD peut aller jusqu'à 700 euros et qu'il y a donc des agents qui ont perçus entre 600 et 700 euros et qui vont faire l'objet d'une régularisation aussi.

Monsieur Bruno répond que c'est bien ça. Pour notre situation, il y a un aspect à prendre en compte dans l'assujettissement c'est que, comme nous avons un montant théorique qui est plus important que les 600 euros, nous avons des agents qui se trouvent entre 600 et 700 euros et qui donc, sans aller en considération du cumul avec les frais de transport éventuels, dépassent déjà les 600 euros.

Monsieur Bruno explique que ce qui est assujetti c'est juste ce qui est entre 600 et 700 euros et non la totalité.

Il y aura donc une régularisation en paie du mois de mai qui va intervenir avec une information aux personnes concernées.

Madame Vanderbeke demande si ce sera la régularisation de 2025.

Monsieur Bruno répond que oui.

Monsieur Tomasi demande si c'est assujetti de la même manière que le salaire.

Madame Descamps répond que oui.

Madame Vanderbeke demande quel est le pourcentage.

Monsieur Bruno répond que c'est entre 22 et 25 %. Il ajoute que la Direction fera un bilan en nombre et en nature de la régularisation dès qu'elle aura eu lieu.

### • **Revalorisation du barème des frais de déplacement**

Monsieur Bruno indique que, malheureusement, il y a des bonnes et des mauvaises revalorisations cette année. Il y en a eu pour les frais de déplacement tel que repas et découché mais une autre qui est assez inédite c'est la baisse de l'indemnité kilométrique pour une catégorie.

Il indique que pour l'indemnité repas passe de 29,35 euros à 30,11 euros et les indemnités découchés passent de 149,86 à 156,04 euros pour la zone 1 (Paris), de 136,25 à 141,86 euros pour la zone 2 (DOM) et de 115,80 à 120,58 euros pour la zone 3.

En ce qui concerne les indemnités kilométriques, il y a une baisse d'un centime.

Monsieur Tomasi indique que ce qui est embêtant ce sera la régularisation depuis le début de l'année.

Monsieur Bruno répond qu'il y a en effet 2 aspects ; la régularisation et la mise en œuvre à compter de la paie d'avril.

Madame Verove indique que c'est une annonce assez paradoxale avec les fortes hausses des prix du carburant actuelles. Il y a des agents qui se déplacent beaucoup et qui auront donc une régularisation en négatif.

Monsieur Bruno répond que ou c'est probable.

Madame Verove répond que c'est déconcertant.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il y avait aussi un doute sur l'indemnité télétravail sur les 1 centime d'écart, est ce que ça va être maintenu ou diminué réellement.

Monsieur Bruno pense que sur l'indemnité kilométrique, il doit y avoir un curseur qui fait baisser la valeur, c'est le volume total des déplacements car c'est le seul index qui a fortement évolué.

Monsieur Tomasi répond qu'il peut comprendre, si c'est indexé mais pense que ce n'est pas du tout le bon moment compte tenu de l'augmentation des carburants.

## • Mise en œuvre de l'arrêt du 10 septembre relatif aux congés payés

Monsieur Bruno indique qu'il y a bien une information qui a été diffusée en Cafcom en janvier. La règle est bien appliquée comme cela avait été évoqué.

Monsieur Tomasi répond que cela avait été évoqué mais que la réponse était que c'était toujours en attente de consignes CNAF.

Monsieur Bruno répond qu'elle est maintenant en phase d'application.

Pour les heures supplémentaires réalisées entre le 10 septembre et le 31 décembre 2025, il y a une régularisation, pour 16 agents, sur la paie du mois de mars.

Concernant les arrêts de travail pendant une période de congé, il y a 3 situations distinctes avec une condition qui est d'avoir transmis son arrêt de travail.

Il rappelle que s'il y a des questions individuelles concernant ces situations, le mieux est de questionner le service RH par les voies habituelles.

Madame Coppey demande si c'est bien rétroactif depuis le 10 septembre.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Coppey demande s'il y a une règle de pose des congés.

Monsieur Bruno répond que non, la recommandation est toujours de le faire au plus vite.

Monsieur Tomasi demande si Monsieur Bruno a le détail du nombre de jours concernant les 16 agents.

Monsieur Bruno répond que non. Ce ne sont pas des gros chiffres.

Madame Blondel demande si cela ne concerne que les congés principaux ou également les RTT.

Madame Descamps répond que ce ne sont que les congés, comme précisé dans l'arrêt.

Madame Coppey ajoute que les congés conventionnels ne sont pas non plus concernés.

Monsieur Tomasi demande si les congés enfants ou ancienneté sont concernés.

Monsieur Bruno répond que non. Ce sont juste les congés légaux principaux.

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

### **DIRECTION :**

- **Position de l'employeur concernant la situation géopolitique : quelles mesures pour compenser la hausse du prix des carburants**

Monsieur Bruno précise que cette question a été également posée par mail directement au Directeur par la CGT.

Monsieur Tomasi répond que c'est une demande de plusieurs syndicats pour l'ordre du jour.

Monsieur Bruno indique, qu'à ce stade, la Direction a fait le choix de ne pas mettre en place de dispositif particulier car son évaluation de la situation par rapport au dispositif télétravail déjà en place fait que cela représente déjà un effet d'amoindrissement du coût du travail.

Madame Vanderbeke répond que le télétravail engendre d'autres frais pour l'agent comme le chauffage et l'électricité.

Monsieur Bruno répond que, malheureusement, l'employeur ne peut pas couvrir toutes dépenses civiles.

Monsieur Tomasi indique que les élus ont beaucoup de demandes avec le souhait qu'un puisse, de manière exceptionnelle, obtenir un jour de télétravail supplémentaire par semaine.

Monsieur Bruno répond que ça existe déjà au titre des exceptions.

Monsieur Tomasi répond qu'il n'y en a actuellement que 6 à l'année.

Monsieur Bruno répond que cela représente déjà un modèle d'allègement.

Monsieur Tomasi est d'accord que s'il n'y avait pas de télétravail ce serait différent mais l'impact existe tout de même au vu de la forte hausse des prix du carburant. Les agents qui sont au forfait se demandent aussi s'il ne pourrait pas y avoir une majoration exceptionnelle.

Monsieur Caramia ajoute que c'est aussi le cas pour les métiers non télétravaillable qui n'ont aucune solution.

Monsieur Bruno répond qu'il ne dit pas qu'il n'y a pas un sujet autour du renchérissement mais là, au moment où nous nous trouvons, pour le 1<sup>er</sup> niveau de décision, la Direction estime qu'il y a déjà un 1<sup>er</sup> rideau qui est assuré.

Madame Grillon considère que c'est insuffisant.

Monsieur Baudry ajoute que cela représente quand même pour certains agents 60 euros en plus par mois ce qui n'est pas négligeable.

Monsieur Caramia ajoute que les élus CGT souhaitaient aussi être associés à la réflexion au sujet de tout ce qui serait possible.

Monsieur Bruno répond que cela relève de la décision du Directeur.

Monsieur Pion ajoute que sur un tel impact, nous ne sommes pas au niveau local. Nous sommes au niveau national et au plus haut niveau et dans quelque chose que personne ne maîtrise à l'heure actuelle. Les réponses doivent arriver au plus niveau plutôt que localement.

Madame Grillon indique que le rôle des élus est aussi de faire remonter les problématiques des agents.

Monsieur Bruno rappelle que la Direction ne dit pas que ce n'est pas un sujet mais c'est très récent et la Caisse a déjà des mesures permettant de réduire les effets.

Monsieur Caramia répond qu'il y a des degrés de réponses différents.

Monsieur Bruno indique que si cela doit durer et que cela atteint des montants différents de ceux que nous connaissons aujourd'hui, cela pourrait interroger la continuité de l'activité. On entrerait dans une gestion de crise. Cependant, la Direction estime que nous avons trop peu d'informations pour

prendre des mesures d'adaptation tout en considérant qu'effectivement il y a un sujet.

La Direction continuera à avoir un œil sur le sujet.

**• Point sur les heures supplémentaires en semaine : prolongation ?**

Monsieur Bruno indique qu'il avait été annoncé en fin d'année 2025, la reconduction d'un processus de janvier à mars. Pour les mêmes raisons qui ont fait prévoir de janvier à mars c'est-à-dire des moyens budgétaires comptés spécifiquement, feront que le dispositif cessera au 31 mars.

Dans la logique de gestion, la Direction est toujours à la recherche de possibilités pour pouvoir remettre en route, si nécessaire, ce dispositif car elle est consciente que lorsqu'on parle de pouvoir d'achat et de compromis, ce dispositif parle à quelque chose d'intéressant. Malheureusement, aujourd'hui, la Caisse n'a pas les moyens projetés.

**POINTS RH :**

**• Est-il prévu une formation CAP GCA prochainement ?**

Monsieur Bruno rappelle qu'il y aura bien une formation CAP GCA avec 7 agents du groupe parisien et 3 agents ; un de l'atelier, un de la PFS et un de l'appui métiers. De plus, il y aura sans doute l'année prochaine un nouveau groupe dans une composition un peu plus équilibrée.

Cette formation se déroulera sur le site d'Arras.

Monsieur Spriet demande quand elle va démarrer.

Monsieur Bruno répond le 27 avril.

- **Point sur l'incidence des congés sur les heures supplémentaires**

Voir point précédent

- **Heures complémentaires avec des périodes de CP et non heures supplémentaires : régularisation et confirmation prise en compte**

Voir point précédent

- **Point sur les arrêts maladie pendant les congés**

Voir point précédent

- **Suivi des AT ou signalement des menaces de mort proférées à l'encontre d'agents de la Caf**

Monsieur Bruno indique qu'un suivi des AT est fait mensuellement. Concernant les menaces de mort, cela s'apparente à ce que nous retrouvons dans le dispositif Recit. Systématiquement, lorsqu'un collaborateur se voit menacé ou agressé, il y a dépôt de plainte et courrier adressés à l'allocataire et en cas de récurrence, une mesure qui peut aller jusqu'à une convocation.

Monsieur Bruno a 2 situations en tête, un contrôleur et un Directeur. Dans les 2 cas, l'affaire a été suivie en ce sens.

Monsieur Tomasi indique que la question se posait plus dans le lien avec le CSE. Par exemple, pour les situations évoquées par Monsieur Bruno, les

élus n'ont pas été informés alors qu'ils sont quand même là pour réfléchir aussi sur des pistes. Ce sont des cas qui nécessitent une information au CSE afin d'éventuellement accompagner l'agent. Ce sont des cas graves même s'ils sont rares.

Monsieur Caramia ajoute que les élus CGT rejoignent la position de la CFTC sur ce sujet.

Monsieur Bruno répond que dans l'idée, la Direction n'a pas d'intérêt à cacher ce genre d'événement. Il rappelle que la Direction se saisit systématiquement de ces situations et est très souvent au côté des agents dans leur dépôt de plainte et sur l'accompagnement psychologique.

Monsieur Tomasi ajoute que toutes les insultes doivent également faire l'objet d'un courrier à l'allocataire.

Il faut protéger le personnel même si c'est à un autre niveau.

Monsieur Bruno confirme que c'est fait. La Direction ne relativise pas car même pour les insultes, elle donne la consigne que, lorsqu'une conversation téléphonique devient insultante, l'agent doit raccrocher et cela est fait puisque Recit le montre. Cela prouve que la portée du propos tenu n'est pas acceptable et cela enclenche un process.

**• Congés payés : existe-t-il une note de service ? Quelles sont les règles pour la pose des congés ? Quel est l'ordre de priorité ? Pour les postes spécifiques (AMT), à quelle échelle s'applique le taux de présence obligatoire (unité/secteur) ?**

Monsieur Tomasi précise qu'il a regroupé 2 questions de 2 organisations syndicales.

Monsieur Bruno rappelle qu'il y a 2 niveaux 2 règles ; les principes propres à la caisse notamment sur les pourcentages d'absentéisme toléré, les principes de pause ou les outils que nous pouvons retrouver dans l'intranet et les règles conventionnelles qui déterminent un ordre de départ en congés

(art 38G de la convention collective et qui décrit un certain nombre de principes en fonction desquels sont fixés les tableaux des départs en congés).

Monsieur Tomasi précise qu'il y a des règles listées mais qu'il n'y a pas d'ordre. Il s'agit de plusieurs conditions qui sont combinées.

Monsieur Bruno explique qu'il y a donc :

- la nécessité du service
- l'ordre des départs l'année précédente
- les préférences personnelles avec les priorités en faveur des employés les plus anciens.

Par ailleurs, pour les employés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application de ces critères ne pourra pas avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires

Ce sont 3 principes qui, finalement, sont déclinatoires et qui sont dans la décision des managers et la décision finale du tableau des départs en congés vu par la Direction.

Ils sont, aujourd'hui, souvent vu quand il y a un problème.

Monsieur Tomasi répond que c'est uniquement lorsqu'il y a un problème qui n'a pas pu être résolu.

Monsieur Bruno est d'accord mais estime que dans 99,9 % des cas, à la Caisse, il n'y pas de problèmes remontés.

Monsieur Pion confirme.

Madame Coppey répond que c'est parce que les problèmes ne sont pas remontés.

Monsieur Bruno répond que s'il y avait des problèmes de congés au point de faire intervenir la Direction, il en aurait connaissance.

Monsieur Tomasi pense que ce n'est tout de même pas uniforme partout et qu'il y a des services où il peut y avoir des régulations à faire dans le tableau

des départs en congés qui ne remontent pas jusqu'à la Direction mais qui sont arbitrés par les managers.

Monsieur Bruno indique que c'est souvent le cas lorsque les agents se sont installés dans une habitude de répercussions de leur congé d'une année à l'autre. Néanmoins aujourd'hui, la majeure partie du temps des solutions sont trouvées. Elles vont de l'arrangement entre les personnes à des tolérances qui s'appuient avec les principes locaux où en certaines périodes, nous avons la capacité d'accepter plus que 50 % de taux d'absentéisme comme cela a été précisé dans une note en 2019.

Monsieur Caramia indique que la question était surtout de connaître la notion d'échelle qui s'applique sur un service notamment pour des métiers qui sont importants dans un service mais peu en nombre comme les agents de maîtrise qui ne sont que 2.

Monsieur Bruno répond qu'il ne dit pas qu'il n'y a pas de problèmes et qu'il peut arriver, en effet, qu'il y ait des décisions spécifiques à prendre.

Monsieur Caramia demande, pour ces salariés-là, si le calcul se fait en unité ou en nombre d'agents de maîtrise du site ou du secteur.

Monsieur Bruno répond que, par rapport au volume d'activité et à la spécificité des tâches, c'est forcément par unité.

Monsieur Caramia répond que, lorsqu'il y a des problèmes, les managers, prennent des échelles plus larges, par secteur par exemple. Il se demande pourquoi cette règle n'est pas appliquée dès le départ.

Monsieur Bruno répond que les principes se sont ceux-là et les exceptions sont à la main des managers lorsqu'ils jugent que c'est le bon braquet pour réguler la situation. Si la Direction communique l'exception à la place du principe, d'abord elle dépossède le manager de son rôle principal et elle va avoir des théories et des méthodes de contournement.

Il souligne qu'il est très attentif et que la Direction est prête à regarder par rapport à des situations personnelles toute situation qui poserait un problème.

Madame Coppey demande s'il y a des règles par rapport à l'entreprise du conjoint par exemple.

Monsieur Bruno répond que non car c'est une implication externe

Madame Duquesnoy indique qu'il semblerait qu'il y ait une règle stipulant qu'il doit pouvoir y avoir 15 jours en commun avec le conjoint.

Madame Descamps répond que c'est dans le Code du Travail.

Monsieur Bruno ajoute qu'elle n'est pas écrite comme ça. Le Code du Travail ne va pas jusqu'à dire que c'est en alignement familial par rapport à la fermeture de l'entreprise du conjoint.

Madame Verove répond que ce n'est pas marqué ça mais c'est bien indiqué 15 jours avec le conjoint pendant les congés annuels.

Monsieur Bruno répond qu'il y a une précision sur le côté consécutif de la période et le côté union avec le conjoint.

Madame Vanderbeke demande où nous pouvons retrouver toutes ces règles.

Monsieur Bruno répond que la RH va remettre les informations essentielles sur le Cafcom.

Madame Coppey demande comment fonctionne l'arrondi en fonction du nombre d'agents dans le service. Cette information n'est nulle part.

Monsieur Pion répond que nous sommes dans le régime de l'exception et que dans ce cadre-là, il faut arrêter une décision avec l'ensemble des éléments.

Madame Coppey indique qu'il peut y avoir aussi une problématique par rapport à des absences maladie ou maternité qui seraient prises en compte dans le calcul. Elle pense qu'il serait judicieux de rappeler que ce n'est pas le cas.

Monsieur Bruno répond qu'il faut considérer les principes généraux comme étant des gardes fous dans lesquels les agents sont amenés à planifier leurs

congés en fonction de leurs besoins et dont le manager apprécie la compatibilité dans un tout global qui est l'organisation du service.

La plupart du temps ça se passe bien.

**• Règles de récupération d'un jour de TT suite à dérogation agent (ex : TT le mardi, dérogation et récupération le mercredi 10 jours après, est-il possible au final de prendre congé le jour qui est prévu en remplacement ?)**

Monsieur Bruno indique que ce sont des choses qui sont écrites dans l'accord, tracées dans Gotad et qui sont extrêmement lisibles. Il ne comprend pas cette question et propose de faire un rappel si nécessaire.

Monsieur Tomasi propose de donner un exemple pour expliquer la question : par exemple, dans les dérogations, il faut remplacer un jour de télétravail par un jour sur site. Or finalement, le jour de récupération, l'agent pose congé. Est-ce que cela est possible ? Il ne lui semble pas que ce soit précisé dans la note.

Monsieur Bruno répond que c'est un jour de congé. Il n'avait pas compris cette question et répond que cela ne pose aucun problème sur le fond. Un jour de télétravail est un jour de travail. Si l'agent pose un jour de congé, c'est du temps de travail.

Monsieur Bruno pensait que la question concernait la technique pour demander une dérogation.

Monsieur Pion rappelle que la seule limite est la nécessité de service.

Monsieur Bruno ajoute qu'il n'y a aucune problématique si on instruit correctement les 2 c'est-à-dire la demande de dérogation et la demande de congé.

Monsieur Spriet demande si la question a été posée parce que cela posait un problème.

Monsieur Tomasi répond que oui certainement.

Monsieur Bruno indique que la raison pour laquelle cela pourrait poser un problème c'est de dire qu'on avait prévu ou planifié une journée de travail

cela devient une demande de congé. Ce n'est plus la même demande et l'absence ne s'apprécie pas en fonction des mêmes critères, mais désormais sans lien de réponse par rapport au télétravail ou non.

Monsieur Tomasi ajoute que de toute façon il n'y a pas de règle qui dit que les congés doivent être posés sur des jours sur site ou des jours en télétravail. Quelqu'un qui voudrait prendre spécifiquement des jours où il vient sur site, cela ne poserait pas de problèmes en dehors des règles de congés.

Monsieur Bruno est d'accord.

Madame Turbant demande si une personne qui a demandé une dérogation et qui tombe malade ce jour doit quand même le récupérer à son retour.

Monsieur Bruno répond que non. Le statut du jour concerné a changé. Avant de parler de télétravail, il faut parler de travail. Pendant une absence maladie, le contrat de travail est réputé suspendu. La journée de travail qui devait être réalisée ce jour-là ne l'est pas et ça ne vient pas piocher dans le contingent des dérogations puisqu'elle n'a tout bonnement pas eu lieu. Cependant, la question qui a tout de suite lieu derrière est de savoir comment faire pour que le compteur dérogation revienne à la normale ou annuler la demande mais ça c'est de la technique.

### **• Enquête RPS 07/2025 : communication des résultats à l'ensemble des agents**

Monsieur Bruno indique que la question tend à souhaiter la communication des résultats de l'enquête RPS. Il faut se rappeler à quoi est lié déploiement de cette enquête, elle est liée à l'actualisation du DUERP qui est le document qui finalement, ensuite, est communiqué à tout un chacun avec la composition et l'identification des risques de l'entreprise, les métiers concernés, l'évaluation d'impact de ces risques et les actions correctrices à mener pour correspondre à ces risques et les surpasser.

À cette fin, cette enquête peut être échangée avec les acteurs de l'élaboration du DUERP en particulier le CSE mais elle n'a pas vocation à être communiquée aux agents.

Elle ne sera communiquée qu'au travers du DUERP actualisé.

Monsieur Caramia demande ce qui motive cette décision.

Monsieur Bruno répond que c'est ce qu'il vient de dire. C'est un document qui n'a pas vocation à être communiqué comme ça. Communiqué un tableau de relevé des risques ça ne dit pas ce qu'est l'évaluation de l'impact, les actions correctrices, le degré de couverture de ces risques. C'est donc une information partielle qui peut être très anxiogène et que chacun peut recevoir alors que, peut-être, il n'est pas concerné par celle-ci. La Direction estime donc que ce document, qui n'est pas un document de communication, n'a pas à être communiqué.

Madame Descamps ajoute que les éléments seront intégrés, à terme, dans le DUERP lors de sa mise à jour.

Monsieur Bruno ajoute qu'à l'inverse le DSI lui est un document d'analyse qui porte partiellement sur les RPS et qui a vocation à être communiqué au plus grand nombre.

### **PATRIMOINE :**

**• Stationnement futur bâtiment Arras : nombre de places prévues pour les agents ? Parkings disponibles à proximité (prix, partenariat, prise en charge ?) Possibilité de stationnement gratuit aux alentours ?**

Monsieur Bruno rappelle que la Direction a déjà indiqué que le nombre de places de parking du futur bâtiment est exactement le même que le parking actuel, soit 140 places. Il a aussi déjà eu l'occasion de dire aux élus que l'ambition de la Caisse dans ses échanges avec la mairie et la CUA est de

revoir totalement le plan de mobilité de l'entreprise et les négociations sur le forfait mobilité. Ce nouveau bâtiment va, en effet, être connecté à tout un tas de solutions de mobilité bien plus riches que celles d'aujourd'hui ; mobilités urbaines de proximité, solutions urbaines autonomes au sein de la ville, gare SNCF...

Tout ça mis bout à bout et enrichi d'une réflexion conduira à être de plus en plus encourageant à utiliser ces modes de transports doux ou collectifs que l'inverse. L'idée est bien d'avoir une réflexion supérieure à celle actuelle pour pouvoir avoir un meilleur résultat.

Monsieur Bruno ajoute qu'il faudra identifier au mieux le delta de places manquantes quotidiennement. Après, la Direction sera en capacité de mesurer la problématique.

Madame Vanderbeke répond que le vrai problème est de savoir s'il y aura des places et si elles seront payantes.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas ça le vrai problème.

Madame Vanderbeke indique que si des agents viennent en voiture c'est aussi parce que parfois ils ont des impératifs après le travail comme récupérer des enfants. Ils ne pourront pas forcément utiliser les transports en commun.

Monsieur Bruno répond que là on se rapproche du vrai problème. Le problème est de comprendre ce que sont les déplacements des agents et leurs impératifs. Après ça, il est possible de définir une stratégie car finalement, si nous faisons la somme des contraintes, nous arrivons à la conclusion d'un compromis et une personne accepte de payer car elle y gagne au final. Or, ce n'est pas ce que souhaite faire la Direction dans un 1<sup>er</sup> temps car si elle prend la réflexion par le coût, elle va chercher une solution sur le coût c'est-à-dire chercher une solution de compensation partielle des coûts de parking. Or, c'est une solution qui ne parle ni à l'amélioration de l'écologie ni à une logique du fait que les places ne sont pas illimitées. Même s'il y a un parking silo à côté, il y a aura le Crédit Agricole, la gare SNCF et la Caisse sur un même quartier. Monsieur Bruno doute que ce parking de 700 places suffise à couvrir les besoins.

Il ne faut donc pas rentrer là-dedans à l'envers par une logique d'économie. Il faut d'abord comprendre ce que sont les attentes des collègues et leurs impératifs de mobilité. Tout le monde n'a pas les mêmes.

Madame Duquesnoy demande si cela veut dire que la Direction va peut-être penser à des places réservées pour ceux qui font du co-voiturage ou des navettes et s'il y a des navettes, est-ce que le temps de trajet sera compté comme du temps de travail ?

Monsieur Bruno répond que ce sont des solutions envisageables mais, aujourd'hui on n'en est pas là. Aujourd'hui, la Direction se pose la question de ce que sont les flux, les modalités, ce qui existe déjà, ce qui serait à négocier en termes de mobilité avec la CUA et la ville et ce qu'on peut ensuite pousser en termes de modèles de transports.

L'idée étant d'arriver à scénariser les déplacements des agents sur le quotidien.

Madame Duquesnoy demande s'il y a, par exemple une possibilité de stationnement à la citadelle avec une navette, cela peut être intéressant mais il faudrait que ce soit compté comme du temps de travail.

Monsieur Bruno répond que la solution et la mise en œuvre sont 2 choses.

Madame Duquesnoy indique que ce sont des choses dont il faudra discuter.

Madame Verove n'est pas vraiment d'accord avec cela puisqu'elle-même prend le bus et met 45 minutes pour venir travailler. Cela n'est pas considéré comme du temps de travail.

Madame Duquesnoy répond qu'il pourrait y avoir une sorte de forfait.

Madame Verove répond que dans les grandes villes comme Lyon ou Strasbourg il y a des parkings extérieurs qui coûtent 4 euros et un pass pour le tramway par exemple. Il y a peut-être une réflexion à faire là-dessus.

Monsieur Bruno est d'accord. Ce sera une réflexion d'ensemble avec des solutions multiples qui ne sont pas encore toutes matérialisées et qui surtout ne sont pas équipées en coût ou en conséquence. La volonté de la

Direction c'est que, quelle que soit la contrainte de déplacement, d'où que vienne l'agent, il y ait une solution. Il est possible d'imaginer aussi des solutions combinées comme des points de ralliement co-voiturage au moins au sein d'Arras pour ne garer qu'une seule voiture dans le parking de la Caisse. La Direction a déjà fait un rapide calcul sur le jour de fréquentation le plus haut connu depuis 3 ans c'est-à-dire environ 240 personnes, pour le résiduel entre 140 et 240 c'est quasiment à l'étal si on était sur une composition raisonnable de toutes les modalités de transport.

Monsieur Tomasi indique qu'il serait possible aussi de réduire les places réservées.

Monsieur Bruno répond que ça fait partie des pistes. La Direction espère avoir suffisamment mûri le dossier préparatoire pour être prête à la rentrée 2026.

Madame Vanderbeke indique qu'il y aurait aussi quelque chose à faire avec les jours obligatoires de rentrée dans le service qui sont toujours le mardi ou le jeudi.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il faudrait aussi peut-être revoir la possibilité d'avoir 3 jours de télétravail consécutifs.

Monsieur Bruno indique qu'en 2027 pourra ensuite être déclenché un dialogue social autour de ces travaux pour qu'à l'emménagement il y ait une base négociée et solide.

Madame Duquesnoy indique que tous les bâtiments du quartier ne seront pas occupés à la même date. Il faut donc que la Caisse ait une solution prête.

Monsieur Bruno répond que ce sera un nouveau quartier avec des nouvelles routes et c'est précisément ce qu'il faut aussi dialoguer avec la CUA sur, par exemple, où sera l'arrêt de bus, de la citadine, etc.

Monsieur Tomasi indique qu'il y a aussi la problématique, qui a déjà lieu aujourd'hui les mardis et jeudis, des agents arrivant tard et pour lesquels il n'y a plus de places stationnement. Il y a pour ces gens-là des inquiétudes.

Ils n'auront pas le temps d'aller se garer à la citadelle et venir avec une citadine.

Monsieur Bruno répond que c'est une combinaison de solution qui va permettre de régler les problèmes. Tout le monde n'a pas les mêmes besoins. Il souligne qu'on ne peut pas avoir parlé de la dureté des prix du carburant en début de séance et ne pas considérer qu'il devient urgent de changer nos modes de vie et de transports.

Madame Vanderbeke répond qu'il y a des gens qui habitent à la campagne.

Monsieur Baudry ajoute qu'il y a aussi des contraintes personnelles comme aller chercher les enfants.

Monsieur Bruno répond que la vie est une succession de choix et rénover ses habitudes demande des engagements y compris de la part de l'employeur mais il y a aussi une part du chemin qui est à assumer par tous les citoyens.

Monsieur Baudry répond qu'il y a tout de même des contraintes extérieures à prendre en compte.

Monsieur Bruno répond qu'elles le seront. Il ajoute qu'aujourd'hui il y a aussi des solutions après la classe.

Monsieur Pion rappelle que la Direction sera sur l'analyse.

Madame Vanderbeke indique qu'il ne faut pas oublier que nous ne sommes pas à Paris et qu'il y a beaucoup de campagne autour.

Monsieur Pion redit qu'il y aura une réflexion en liaison avec la CUA. Il ajoute que l'on voit bien que les travaux avancent bien et que nous serons donc certainement dans un calendrier qui devrait être tenu.

Madame Verove en profite pour avertir Monsieur Pion qu'il y a actuellement des petits problèmes de stationnement sur le site de Calais notamment pour entrer dans le parking. Il y a des travaux à proximité de l'ancien bâtiment et des grillages ont été installés rendant compliqué l'accès au parking.

De plus, 2 places réservés au personnel sont devenues des places réservées pour des extérieurs ce qui limite encore plus l'espace de stationnement.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas eu connaissance de ces problématiques. Un agent du patrimoine de site de Calais qui intervient régulièrement pour réguler l'utilisation du parking n'a pas signalé de problèmes particuliers.

Madame Coppey indique qu'elle a été bloquée 15 minutes hier avant de pouvoir entrer et a dû stationner sur les travaux.

Monsieur Bruno répond que la difficulté est qu'il y a des travaux actuellement.

Madame Verove répond que le problème est le grillage installé entre le parking de la Caisse et celui de l'entreprise d'à côté ce qui fait que lorsque l'on tourne et qu'il y a une grosse voiture garée sur le côté il est très compliqué de passer.

Monsieur Bruno répond que la difficulté est que ces grillages sont imposés en limite de propriété et qu'il ne peut pas redessiner les parcelles.

Madame Vanderbeke pense que pour pouvoir faire leur parking de la société d'à côté en limite de propriété, le grillage a probablement dû être décalé d'au moins 60 centimètres. Elle est d'accord avec Madame Verove sur le fait que cela complique le virage.

Monsieur Bruno va se renseigner, voir s'il est possible de gagner des centimètres.

Madame Verove demande également pourquoi il y a eu 2 nouvelles places réservées aux extérieurs.

Monsieur Bruno répond qu'il y a sans doute beaucoup de déplacements d'Arras à Calais qui nécessitent ces blocages. Cependant, il a toujours dit que les places réservées peuvent être utilisées par les agents du site si elles ne sont pas prises et réservés. Notamment les jours de faible fréquentation du site.

Monsieur Tomasi fait remarquer que ce sont sur les jours de forte fréquentation du site que les agents ont le plus de mal à trouver une place justement.

Madame Verove ajoute que les agents ne peuvent pas le savoir à l'avance car les agents ne savent pas à quelle heure arrivent les extérieurs.

Monsieur Bruno répond qu'il suffit de descendre de sa voiture et d'aller poser la question notamment à Monsieur MASCLET.

Monsieur PION propose de refaire le point sur le sujet et de revenir vers le CSE.

Monsieur Caramia demande si la Direction fait appel à un cabinet d'étude par rapport à la complexité des transports qui s'annoncent pour le nouveau site d'Arras.

Monsieur Bruno répond que non car économiquement la caisse n'a pas les moyens de payer ce genre d'études. La Direction a déjà une matrice d'analyse sur ce sujet et sera sans doute obligé de passer par un questionnement individuel.

Monsieur Caramia répond que ça peut aussi être dans le cadre du partenariat avec la ville d'Arras qui a peut-être elle-même une étude sur le sujet.

Monsieur Bruno répond qu'ils l'ont et c'est de cet accord avec la CUA afin de partager les approches dont ils ont parlé tout à l'heure.

Monsieur Pion ajoute qu'il faut travailler avec la ville et la CUA car nous sommes sur l'ensemble de ce qui est proposé à l'heure actuelle en termes de mobilités douces, la communauté urbaine et ce qu'elle proposera d'ici à 2027/2028 dans le futur quartier.

Madame Blondel indique, qu'aux Bonnettes, il a été dit aux CDD qu'il n'avait pas le droit de se garer sur le parking de la CAF et qu'il devait se garer devant France Travail car les places aux bonnettes sont réservées aux CDI.

Monsieur Bruno est surpris.

Monsieur Baudry souligne que c'est de la discrimination.

Monsieur Bruno répond que ce n'est clairement pas la position de la Direction. Il pense que c'est souvent des sujets qui sont pour les collègues entre eux.

Madame Coppey indique qu'elle a eu le même souci à l'antenne de Calais lorsqu'elle a fait une formation.

Monsieur Tomasi propose qu'un rappel soit fait pour indiquer qu'il n'y a pas de différence de traitement selon la nature du contrat de travail.

Monsieur Pion et d'accord et indique que ce sera fait.

**• Cadeau d'intéressement/denrées périssables, comment ont été avertis les absents ?**

Monsieur Bruno indique que pour les salariés qui avaient une absence de plus de 3 mois à date de commande, il n'y a pas eu de commande pour ces salariés car l'hypothèse d'un retour dans les délais de consommation du bien interrogeait le côté périssable. Pour les absences de moins de 3 mois, la commande a été effectuée et a été délivré au manager dans les services de ces agents pour qu'il les récupère lorsqu'ils rentrent.

Il ajoute que pour la partie non périssable, la Direction commande toujours un peu plus que prévu pour les nouveaux arrivants par exemple ou pour les agents qui n'ont pas eu leur cadeau.

**AUTRES SERVICES :**

**• Suite au dernier CSE l'employeur s'était engagé à donner des réponses sur le nouveau mode de travail à l'ARIPA : séquence homogène. Qu'en est-il ?**

Monsieur Bruno rappelle que la Direction, lors de la précédente séance, avait mis en avant son souhait de ne plus avoir de point mensuel spécifique au service ARIPA car ce point spécifique avait lieu d'être dans les modalités d'un règlement de crise et qu'elle estimait que cette crise était réglée. Le

fait d'évoquer mensuellement la situation du service ARIPA mettait une espèce de dissymétrie entre tous les services.

Monsieur Caramia répond que les élus étaient d'accord avec ça. Aujourd'hui, ils souhaitaient néanmoins évoquer le sujet à la suite de l'engagement pris lors de la dernière réunion de donner des éléments.

Monsieur Bruno répond qu'effectivement il y a une modalité de travail qui a été mise en place par rapport au stock. La situation pouvait interroger sur sa durabilité et sur ses modalités.

Il indique que sur la durabilité, nous nous trouvons dans une situation où l'ARIPA reste une activité récente dans laquelle la fixation des standards de production est encore en cours d'analyse et de calibrage. C'est normal puisque c'est une activité qui continue d'évoluer et qui finalement, aujourd'hui, nécessite qu'on puisse comprendre avec quelle vitesse et avec quel nombre d'agents la charge est écoulée.

La réponse en séquence de liquidation homogène est une forme de réponse à cette problématique.

Maintenant il y a un certain nombre de situations qui prennent en compte les différents aspects de ces séquences.

Monsieur Bruno rappelle que ces séquences sont mises en place depuis le 2 février 2026. Le recul par rapport à leur impact est relativement limité.

Elle est mise en œuvre à raison de 2 séquences par semaine, le lundi et le jeudi et ce sont des séquences qui, à l'intérieur de ces jours, durent 2 heures. Elles sont regroupées avec un nombre d'agents qui peut aller de 6 à 8 selon leur formation, la typologie de pièces retenus, l'absentéisme dans le service, la variabilité des périodes notamment les périodes de congés scolaires.

Concernant la typologie des pièces traitées en séquences homogènes, il y a eu une sélection. Il y a eu 2 séquences homogènes sur les DASF, 3 séquences sur le MELALL, 4 séquences sur le ENCPA, 2 séquences sur les antériorités, une séquence gros volume, 2 séquences GAIA et 2 séquences démarche GAIA avec mise en demeure.

Monsieur Bruno explique qu'aujourd'hui, l'état d'humeur est ce qui peut être au plan national comme au plan local encore à développer. Globalement, dans les retours agents et dans ces proportions-là, c'est plutôt positif. Autre point positif cela permet d'améliorer sensiblement le stock et les indicateurs.

Sur le plan des autres aspects, notamment entre le plan national et le plan local, il y a une certaine disparité entre les modes d'action. Sur la partie contrôle, il peut y avoir des améliorations sur la sécurisation de la mission de contrôle dans le cadre du recouvrement ou du contrôle des situations. Ce sont les 2 axes qui sont mis en avant mais sur le retour des indicateurs il y en a un qui est positif.

Monsieur Pion ajoute que ces séquences homogènes sont une préconisation nationale car cela permet d'avancer.

Monsieur Bruno ajoute qu'à priori, la proportion de séquences peut varier en fonction des problématiques. Sa proportion est modulée en fonction de la charge.

Madame Vanderbeke indique que c'est le même principe qu'aux PF.

Monsieur Bruno répond que oui sauf que le service ARIPA s'est développé dans une fonctionnalité différente au départ et n'avait pas forcément les mêmes méthodes de travail. Il faut prendre en compte que parmi les collègues, il y en a qui ne sont pas passés par les PF. De plus, cette modalité d'organisation séquencée répondait à une problématique de charge et n'est pas qualifiée dans un côté définitif. Il rappelle qu'aux PF la liquidation séquencée est aussi une modalité d'organisation lorsque la charge devient trop importante.

**• Évoquer les questions de sécurité des agents se rendant au domicile des allocataires notamment les contrôleurs sur place**

Monsieur Bruno indique qu'il y a un certain nombre de métiers, pas seulement les contrôleurs, qui se rendent chez les allocataires.

Monsieur Tomasi souligne que le travailleur social qui vient pour aider l'allocataire n'a pas la même mission que le contrôleur qui vient pour contrôler.

Monsieur Bruno indique que différentes solutions sont à l'étude notamment la complétude d'un calendrier de visites avec l'ensemble des données pour chacun des contrôleurs faisant mention des visites prévues, des lieux de visite et qui soient partagé avec les managers pour savoir où se trouve les gens ou la mise en place de visite au guichet pour les dossiers dit sensibles. Cette solution peut être critiquable mais la Direction assume le fait que, sur ces dossiers, elle fasse passer la protection de l'agent avant la détection d'un risque potentiel.

Un système d'alerte sur téléphone est également en cours d'étude. La Direction est à la recherche d'une solution simple qui permette, en cas d'agression, de pouvoir signaler la situation.

Monsieur Bruno rappelle que dans pareille circonstance les services de police et les services d'urgence restent les services prioritaires à activer.

Il y a eu également une interrogation du CODAF par rapport à une demande d'intervention directe des services de police dans des situations très particulières avec un accompagnement au domicile. Cette demande est pour le moment restée sans réponse.

Monsieur Tomasi indique que, selon les informations, dont il dispose sur le système d'alarme, il y a des choses proposées au niveau national et des Caisses qui ont déjà mis en place des solutions.

Monsieur Bruno répond qu'il y a un groupe de travail national qui s'appelle « outillage, sûreté du contrôleur en visite à domicile » qui travaille justement sur la définition d'un certain nombre de matériels.

Monsieur Tomasi répond que cela veut dire que la CAF n'est pas du tout opposée à équiper les contrôleurs s'ils en ont la possibilité ?

Monsieur Bruno indique que la Direction y est elle-même très favorable.

**• Application WIKI : des améliorations sont-elles prévues ? Un temps formation/informations sur l'outil est-il envisagé ?**

Monsieur Bruno indique qu'il y a eu un 1<sup>er</sup> déploiement avec une note explicative. S'il y a des besoins complémentaires formuler, ils sont à regrouper auprès des managers et Monsieur Benaouda interviendra avec des petits webinaires.

Cependant, Monsieur Bruno trouve que le nouvel outil est beaucoup plus ciblé dans ses recherches par mots-clés.

Madame Vanderbeke indique qu'elle n'y a pas trouvé les règles de pose de congés.

Monsieur Bruno répond qu'il reverra avec Monsieur Benaouda les actions d'accompagnement possibles.

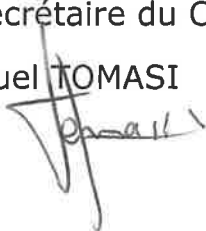
**VI- Traitement des réclamations**

**Néant**

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

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI



Pv approuvé à l'unanimité le 28-04-2026