

## **PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 23 JUIN 2026**

Le 23 juin 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

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Monsieur Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Madame Céline LEU, élue suppléante CFTC

Monsieur Cédric DELMAR, élu suppléant CFTC

Madame Korine BLONDEL, élue suppléante CFTC

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Madame Eva PILLOT, élue CGT

Monsieur Gregory BAUDRY, élu CGT

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

Madame Chloé SION, élue suppléante CFDT

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)

## **Étaient excusés**

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Madame Dorothee DOYEN, élue CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Monsieur Caramia souhaite prévenir que Monsieur Baudry a un problème technique et va se reconnecter et Madame Pillot a un problème de micro.

De plus, les élus CGT ont une déclaration à faire avant de débiter la réunion concernant les propos tenus sur le Centre Social d'Etaples lors de la précédente réunion :

« La CGT tient à exprimer son indignation face aux propos tenus par la Direction lors du dernier CSE, qualifiant les salariés d'« incapables » et d'« incompetents ». De tels propos sont inacceptables, portent atteinte à la dignité des travailleurs et sont susceptibles d'aggraver les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise ».

Monsieur Pion répond qu'il n'a pas le souvenir de l'emploi de ces termes, ni dans le PV.

Monsieur Tomasi confirme qu'ils ont bien été tenus par Monsieur Bruno et qu'ils apparaissent dans le PV.

Monsieur Pion répond que ce qui est important ce sont les propos du Directeur qui rappelle le contexte d'Etaples et qu'il laissera ensuite Monsieur Bruno s'expliquer s'il le souhaite. Il rappelle que l'échéance de l'agrément est par un passage en commission début 2027.

Monsieur Pion ajoute qu'une fois ce constat fait, il faut en effet continuer la mobilisation qu'il y a à l'heure actuelle même si cela peut paraître court. Il faut convaincre la commission que la copie finale est valable. Il rappelle qu'il y a un regard politique là-dessus, un non-agrément pour une

municipalité avec une coloration politique bien particulière. On n'est pas à l'abri d'une enquête parlementaire pour vérifier si la Caf du Pas-de-Calais étudie toutes les demandes de la même façon. Il convient de ne pas prendre une décision à la va-vite sur Etaples. Il faut avoir le même regard pour nous même.

Monsieur Tomasi relit ce qui est indiqué dans le PV : « Monsieur Bruno ajoute que cela fait presque 3 ans que le travail est engagé et que les personnes dont c'était la responsabilité ont été incapables de produire ce document. Il y a en effet urgence mais cette urgence a une histoire interne qu'il ne faut pas perdre de vue. Ce que l'on peut constater c'est que malgré les moyens injectés, le temps donné et la soupape autour d'un agrément temporaire et le renouvellement de celui-ci, il ne s'est pas passé grand-chose pour aboutir à un document qui soit regardable ».

Pour la partie ci-dessus, les enregistreurs n'étaient pas en marche, il est possible que l'ensemble des propos tenus n'ait pas été relaté. Les demandes de modification n'ont pas pu être validées sur cette partie. Le PV a été approuvé à l'unanimité avec cette précision.

Madame Grillon confirme que ce sont les termes employés qui ont choqué.

Monsieur Bruno intervient et indique que les mots peuvent choquer mais que, quand ils sont appropriés ils doivent être dit. Il indique que ne pas être capable c'est être incapable, c'est du français. Et quand on n'a pas été capable de mener quelque chose à bien pendant 3 ans, on n'a pas été capable. Ensuite, ne pas être compétent c'est être incompétent. Il a pu être identifié un certain nombre de compétences manquantes pour le faire parce que, visiblement, il y a quand même une série de capacités qui ne sont pas présentes pour pouvoir arriver à un résultat attendu. Il ajoute que les mots sont les mots, la preuve en est : il y a une réaction qu'il trouve saine puisqu'elle prouve que cela a entraîné une réaction et enclenché une vigilance. Il faut rester en vigilance rouge.

Monsieur Pion ajoute qu'il entend la réaction de la CGT. Les mots sont forts, la difficulté est forte. La totalité du centre social et les collègues de la crèche ont été vu par le directeur. La situation est sérieuse et à prendre réellement avec énormément d'attention au risque d'entrer dans un engrenage qui mènerait à ne pas pouvoir présenter une copie qui ait du sens et de la profondeur.

À l'heure actuelle, il y a urgence après plusieurs années de travail, car cette profondeur n'est pas là, l'ensemble des équipes est mobilisé sur le sujet mais ce n'est pas encore gagné car il faut aller chercher cet accord de la commission (début 2027) et le temps qui se réduit joue contre nous.

Monsieur Pion souligne qu'il croit beaucoup, cependant, à la mobilisation de cette équipe et à sa capacité avec notamment l'articulation particulière et nouvelle. C'est cette équipe qui fera vivre le centre social demain.

Il y a nécessité d'avoir cette mobilisation importante et un vrai travail sur la méthode du fait de cette urgence dans les 6 mois qui viennent. Il rappelle que si on ne se dit pas que ce qu'on a fait ces deux dernières années n'a pas été au rendez-vous de ce qu'on attendait. Si ça avait été le cas on n'en parlerait pas, on serait sur les rails.

Il rappelle que certains parlementaires peuvent avoir un certain regard sur les décisions des Caisses et pourraient partir sur des enquêtes qui seraient diligentées dans les Caisses sur, par exemple, les réponses aux demandes des partenaires communaux et inter-communaux sur un département et la façon dont les Caf les traite c'est-à-dire une ouverture ou pas avec bienveillance ou pas ou complicité ou discrimination politique.

Monsieur Pion redit que la nécessité 1ère est de mobiliser les équipes sur cette copie à rendre dans les temps qui permette, si jamais une enquête parlementaire est décidée en septembre pour voir s'il y a eu discrimination politique, de montrer l'analyse qui a été faite de notre propre centre social en gestion directe et comment l'accord est obtenu.

C'est pour cela qu'il a besoin de toutes les compétences du centre social pour construire cela et des collègues sur le plan technique.

Il faut surtout rester concentré et ne pas se diviser.

Il réaffirme être le premier responsable et Pion souhaite réaffirmer en direction des collègues du centre social, son souhait partagé d'aller chercher cet agrément sur de bonnes bases.

Et dans cette mobilisation ça change forcément les choses, dans cette capacité nouvelle appuyée complémentaire à ce que l'on a fait ces 3 dernières années sur le centre social pour avoir cet agrément et qu'il puisse être positionné dans les années qui viennent dans le développement le territoire. Mieux positionné qu'auparavant.

## **I- Approbation du procès-verbal des réunions CSE du 21 mai 2026**

Monsieur Tomasi indique qu'il a juste eu une remarque sur un suppléant qui souhaitait être noté en absent.

Monsieur Caramia indique que les élus CGT voteront contre car ils estiment que tous les propos n'ont pas été repris

Monsieur Tomasi répond que le litige portait sur le point sur Etaples. Il a donc réécouté cette partie et tous les propos ont bien été repris et il ne manque aucun passage. Il souligne que chacun est libre, cependant, de voter contre.

Le procès-verbal est approuvé à la majorité des 17 votants (3 contre CGT).

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

### • RI activités sportives et loisirs (vote)

Monsieur Tomasi indique que les élus avaient discuté le mois dernier de la mise en place d'une participation du CSE pour la pratique d'une activité sportive ou pour des loisirs.

Le bureau a donc essayé d'avancer sur un règlement intérieur en faisant quelque chose d'assez simple et en se basant sur le guide pratique de l'URSSAF 2026.

Si cela est validé aujourd'hui, la mise en place pourrait démarrer dès aujourd'hui avec 1 principe qui serait la double condition d'être présent au sein de la Caisse au moment de la dépense et au moment de la demande. Il y aurait une dotation par an dans la limite de 50 euros pour l'agent ou ses ayants droit en fournissant des justificatifs de l'achat.

Monsieur Tomasi souligne qu'il n'a pas eu de remarque suite à la transmission de ce RI à l'ensemble des élus.

Madame Coppey demande si le fait que l'agent doive regrouper ses demandes comme il est indiqué dans le RI veut dire que s'il fait une demande pour 30 euros en janvier, il n'aura plus le droit d'en faire une autre pour 20 euros.

Monsieur Tomasi répond que l'agent ne fera pas la demande pour 30 euros. Il attendra d'avoir 50 euros pour faire la demande.

Madame Coppey répond que justement, il ne sait pas forcément qu'il aura une autre future dépense. Elle trouve cette condition pénalisante et demande ce qui gênerait d'avoir plusieurs demandes sur l'année.

Monsieur Tomasi répond que s'il y a déjà 900/1000 personnes qui font une demande, il y aura 900/1000 pièces comptables. S'il faut faire des remboursements de 10 euros 5 fois dans l'année, cela fera 5 fois plus de pièces comptables. Cette mise en place crée déjà une gestion supplémentaire.

Madame Coppey répond qu'elle comprend que ce serait gênant si c'est, par exemple, à chaque fois pour une place de cinéma. Mais, par rapport au montant, elle pense qu'il serait possible de faire par exemple, 30 et 20 euros.

Monsieur Tomasi répond que si tout le monde fait ça cela doublerait tout de même le nombre de pièces comptables.

Il trouve qu'il est plus simple en gestion de regrouper.

Il rappelle que les élus avaient évoqué le fait de faire une carte culture ou une dotation, ce qui est plus simple en gestion mais qui exclut des agents. Le but là est de ne pas exclure, de permettre à tout le monde de s'y retrouver mais il faut fixer des règles de gestion.

Madame Coppey répond qu'elle pense que si Monsieur Tomasi veut vraiment laisser cette règle, il faudra vraiment mettre l'accent dessus pour que l'agent ne se voit pas refuser une 2<sup>e</sup> demande.

Monsieur Tomasi répond qu'il n'est pas question de refuser et que de toute façon c'est en test. Quelqu'un qui demanderait 30 euros et qui redemanderait 20 euros plus tard ne recevra pas un refus. Cependant, la règle, c'est que l'agent regroupe ses demandes pour atteindre 50€ avant de faire une demande.

Madame Vanderbeke indique que là ce qu'il risque de se passer c'est que les personnes vont garder jusqu'à la fin de l'année et toutes les demandes arriveront en même temps au mois de décembre.

Monsieur Tomasi répond qu'il ne le pense pas, car il y aura par exemple beaucoup d'agents qui demanderont des remboursements de licences de sport qui seront déjà supérieures à 50 euros.

Madame Vanderbeke répond qu'il faudra bien expliquer. Elle demande à Monsieur Tomasi où se trouve, dans le RI, les 2 conditions qu'il a citées précédemment.

Monsieur Tomasi cite le RI : « le ou les achats, l'adhésion ou l'abonnement ainsi que la demande de remboursement doivent être effectués alors que le demandeur est salarié ».

Madame Vanderbeke répond que Monsieur Tomasi a dit que si cela avait été fait avant l'embauche ce n'était pas pris en compte.

Monsieur Tomasi confirme et c'est ce qu'il vient de redire. Le ou les achats doivent être effectués alors que le demandeur est salarié Caf.

Madame Coppey indique qu'il y a quand même une condition de date puisque cela est mis en place en juillet, ça ne concernera pas les achats antérieurs.

Monsieur Tomasi répond que si, cela concerne toute l'année 2026, sous réserve d'être agent CAF au moment de la dépense.

La proposition est approuvée à l'unanimité des 17 votants.

### • Avenir du RI Natation (vote)

Madame Coppey indique que les élus CFDT ne trouvent pas que cela fasse doublon car ce n'est pas la même chose. Ce sont des cours de natation. D'autant que le RI activités sportives et loisirs est mis en place car il y a un excédent budgétaire. Il n'est pas logique d'enlever autre chose à côté.

Monsieur Tomasi répond que c'est 2 points différents et que le RI sport ne met pas forcément fin au RI natation.

Madame Coppey répond que, dans son mail, Monsieur Tomasi parle de doublon.

Monsieur Tomasi répond que c'est quelque chose qui est très peu utilisé.

Madame Coppey indique que dans ce cas, justement, ce n'est pas gênant de le conserver.

Monsieur Tomasi répond que ça pourrait faire un doublon de remboursement et que la question se pose.

Madame Coppey répond que d'un côté il y a des cours de natation et de l'autre un abonnement. Elle pense que ce n'est pas la même chose. La question se poserait s'il y avait un intérêt de l'arrêter.

Madame Maubert indique qu'elle rejoint l'avis de la CFDT car ce sont 2 choses différentes.

Monsieur Baudry indique que les élus CGT souhaitaient au départ l'arrêter mais en effet, compte tenu des arguments exprimés, ils pensent maintenant qu'il n'y a pas d'intérêt à le retirer car ce sont 2 choses différentes.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il n'y a pas, en plus, d'impact financier.

La majorité des élus ne souhaitent pas le voir supprimer, il est donc maintenu.

### **• Organisation d'une tombola suite à la mise en place de la billetterie Aquaaparc et Follow Park**

Monsieur Tomasi rappelle qu'à titre personnel il n'est pas favorable à faire de la billetterie mais celles-ci ont été votées. Pour lancer ces offres, le CSE a eu quelques gratuités, il propose donc de faire un système de tombola pour donner aux agents l'information sur ces billetteries et étant donné que sur Follow Park, il n'y a que 3 lots contrairement à Aquaaparc qui en a donné 10, il proposait d'en ajouter pour que ce soit plus intéressant.

Il y aurait 5 lots de 2 entrées Aquaaparc et 5 lots de 2 entrées Follow park. Il demande aux élus si cela leur convient car il a mis ce point en information et non en vote.

Madame Vanderbeke demande à Monsieur Tomasi s'il ferait donc 2 forms.

Monsieur Tomasi répond que oui pour savoir si l'agent souhaite participer à la tombola et il mettra un lien vers une vidéo de présentation des parcs.

Madame Maubert indique que le fait de faire participer tout le monde permettrait aux agents qui n'étaient pas forcément intéressés au départ d'y aller finalement.

Monsieur Tomasi répond que tout le monde peut s'inscrire mais ça reste une démarche à effectuer.

Madame Duquesnoy ajoute que c'est un forms avec une présentation de chaque parc et à chaque fois la possibilité de s'inscrire, s'ils le souhaitent, à la tombola.

### **• Lancement de la campagne rentrée scolaire 2026**

Monsieur Tomasi indique que le forms à compléter est prêt et va être envoyé et qu'il va, comme d'habitude, demander le listing à la RH.

Madame Coppey demande si ce seront les mêmes montants.

Monsieur Tomasi répond que oui, conformément au RI.

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

#### **• Réorganisation du multi-accueil rattaché à la structure mixte d'Etaples**

Monsieur Bruno indique que la note a pour objet de présenter une modalité d'une option de rattachement hiérarchique de la structure « à l'abordage » à la SME d'Etaples. Cette note, dans sa 1ère partie, rappelle le contexte actuel autant sur les missions que sur la position des équipes et sur les travaux qui ont été engagés dans la mission de cette structure pour répondre aux besoins des familles. Néanmoins, le rattachement hiérarchique évolue dans la mobilisation de Madame Dessailly qui disposera d'une qualification liée aux exigences réglementaires de ce profil de structure.

Le remplacement de la directrice de la structure a été lancé et il a semblé à la Direction que ce temps de recrutement d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice était propice à une réflexion sur un rattachement hiérarchique plus rapproché puisque jusqu'alors c'était la cadre coordonnatrice directement avec toutes les difficultés que cela pouvait amener.

L'évolution de cette responsabilité sur la structure est à la fois un souhait d'une plus grande proximité et d'une mobilisation des compétences en la personne de Madame Dessailly qui est la CT petite enfance et est très qualifiée avec de grandes compétences sur le sujet et des connaissances sur les exigences réglementaires et de conformité de ce profil de structure ce qui permettra un bon appui à la personne qui viendra prendre la direction.

Madame Vanderbeke demande ce qu'est devenue la directrice.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas le sujet car cela ne fait pas partie de la modalité d'organisation. Ce qui évolue et qui est soumis à l'avis des

élus c'est l'évolution du rattachement hiérarchique de la direction de la structure à Madame Dessailly.

Monsieur Tomasi souligne que Monsieur Bruno a évoqué le départ de la directrice.

Monsieur Bruno répond que c'était en élément de contexte pour la note. Il précise que si cette directrice était restée cette réorganisation de responsabilité se serait tout de même faite.

Madame Vanderbeke demande si cela veut dire qu'une responsabilité est ajoutée au-dessus de la direction du multi accueil.

Monsieur Bruno répond que la Direction harmonise aussi les logiques d'organisation qui sont responsables d'unités (opérationnel), responsables de secteur (plusieurs secteurs) puis responsable coordonnateur qui ont eu lieu dans toute la Caisse sauf là.

Un multi-accueil ce n'est pas un secteur anodin sur le plan de l'exigence de la compétence. C'est une réglementation complexe qui évolue régulièrement avec des interlocuteurs comme la PMI ou le Conseil Départemental.

Cette évolution a été souhaité dans cette prise en compte de cette atypie structurelle et de l'exigence de la réglementation particulière.

Madame Vanderbeke indique que cela fait beaucoup de monde pour 13 enfants.

Monsieur Bruno répond que cela n'ajoute pas de couche supplémentaire puisque cette couche se substitue à une mission qu'occupait la cadre coordinatrice de l'action sociale qui était en lien direct avec la directrice. C'est juste une substitution de personne en la personne de Madame Dessailly qui prend ce rôle dorénavant et qui va apporter une disponibilité plus forte.

Madame Vanderbeke demande si elle va avoir une promotion. Elle souligne que les tensions dans cette structure concernaient surtout le manque de personnel. Elle pense qu'il aurait mieux fallu engager une auxiliaire puériculture.

Monsieur Pion répond que, comme on peut le voir à la fin de la note, nous sommes bien sur « l'analyse approfondie du fonctionnement de la crèche en vue assurer un fonctionnement pérenne et d'identifier les évolutions possibles ». Cela veut dire qu'on se retrouve avec des difficultés d'organisation en particulier dès qu'il y a la moindre absence d'une des collègues. Le rôle aussi de la directrice de la structure est d'être en capacité d'appuyer elle-même les équipes. À l'heure actuelle cela ne fonctionne pas bien du tout.

Madame Vanderbeke demande si cela veut dire que la directrice peut faire un travail d'auxiliaire.

Monsieur Pion répond que oui. C'est dans sa fiche de poste. Madame Dessailly a des compétences et en plus un regard sur les autres crèches du département.

Monsieur Caramia souhaite apporter une petite remarque de l'équipe de la crèche dont il se fait le porte-parole qui s'interroge sur le fait qu'elle n'ait pas du tout été au courant de cette nouvelle organisation. Il demande quand cela a été décidé.

Monsieur Bruno répond que c'est toujours le problème de la primauté de l'information du CSE qui est supra.

Monsieur Caramia est d'accord mais on aurait pu penser que cela fasse l'objet d'un travail collectif avec l'équipe.

Monsieur Bruno répond qu'il faut distinguer la phase amont qui est décrite dans la note et qui se fait dans une dimension participative de la fixation par la Direction d'une ambition d'appui d'encadrement dans cette structure qui est une décision d'autorité qui ne se partage pas car la Direction a estimée, sur proposition de la sous-directrice d'action sociale, qu'il y avait une nécessité absolue à faire évoluer la compétence et l'encadrement autour de cette structure pour mieux l'appuyer.

Les personnes elles-mêmes concernées peuvent ne pas avoir été informées au préalable car il y a une primauté du CSE. Ce n'est pas un manque de confiance envers la personne mais cela ne peut pas se faire avant.

Monsieur Caramia est d'accord là-dessus mais s'interroge quand même sur le lien avec le centre social puisqu'historiquement la crèche a toujours été intégrée au centre social. En regardant au niveau hiérarchique il a l'impression que l'équipement se dissocie du centre social puisqu'il n'est plus sous la direction d'un centre social mais plutôt sur une collaboration en lien entre les ADS, centre social et crèche ce qui laisse penser à une forme de dislocation de l'équipement.

Monsieur Pion répond que ce n'est pas l'objectif. Nous sommes sur un appui technique important et une capacité de retrouver un mode de fonctionnement qui soit plus pérenne. Cela vaut pour le centre social et le crèche qui sont en gestion directe et dans cette obligation de chercher des partenaires pour assurer la gestion en lieu et place de la Caf. Cela peut être un partenaire associatif, un partenaire communal et il y aura une future rencontre avec le nouveau maire.

Monsieur Caramia indique que dans le cadre de la consultation du CSE concernant la réorganisation hiérarchique, les élus CGT demandent un organigramme à jour de l'implémentation de ce nouveau poste dans une globalité SME.

Monsieur Pion est d'accord et redit que nous sommes bien dans un accompagnement.

Monsieur Caramia répond que l'accompagnement se faisait déjà avant en tant que conseillère thématique. Là on passe un palier de responsabilité hiérarchique.

Monsieur Pion répond qu'en effet c'est l'intensité qui change car il souhaite que nous soyons au rendez-vous d'une organisation plus stabilisée.

Madame Coppey demande à quel niveau passe cette personne.

Monsieur Pion répond que nous sommes sur une mission pour l'instant. Comme indiqué dans la note, il s'agit d'accompagnement pour une mission de responsable hiérarchique.

Madame Grillon suppose que des tâches qu'elle effectue à l'heure actuelle vont lui être enlevées.

Monsieur Pion répond qu'il y regardera de très près mais que nous restons toujours dans la même matière.

Monsieur Bruno ajoute que la pesée qui a été faite entre l'activité actuelle et cette mission est que Madame Dessailly intervenait déjà et de façon assez dense ces derniers temps pour la SME. La Direction a donc estimé que ce qui évoluait n'était pas le temps mobilisé mais le niveau de responsabilité.

Madame Coppey demande si l'intitulé de son poste reste le même à savoir conseillère thématique (CT).

Monsieur Bruno répond que oui. Elle va conserver sa qualification de CT car elle garde cette compétence pour l'ensemble de la Caisse.

Madame Coppey demande quel est son niveau.

Monsieur Bruno répond qu'elle est au niveau 6.

Monsieur Caramia indique que la durée de la mission n'est pas notée.

Monsieur Pion répond que c'est l'année 2026 pour le moment.

Monsieur Bruno ajoute que cela sera revu lors de l'arrivée du nouveau directeur ou de la nouvelle directrice.

Monsieur Tomasi demande si le recrutement est en cours.

Monsieur Bruno répond que l'appel a été lancé.

Madame Duquesnoy demande si, à la fin de la mission, il y aura donc la création de 2 postes de responsables hiérarchiques.

Monsieur Bruno répond que ça sera réévalué à ce moment-là.

Monsieur Pion demande donc l'avis des élus sur cette réorganisation.

Monsieur Tomasi indique qu'il va recueillir les avis de chacun et rédigera un avis commun.

Monsieur Caramia souligne que, comme les élus CGT ont demandé des pièces complémentaires à savoir l'organigramme à jour, le délai pour rendre l'avis démarrera à réception de ce document.

Monsieur Tomasi confirme que le délai d'un mois commence au moment où on a l'ensemble des éléments.

Monsieur Pion répond que, selon lui, les élus ont l'intégralité des documents permettant de rendre un avis.

Monsieur Caramia répond qu'il n'y a pas d'organigramme concernant le lien avec la SME. Il ne sait pas, par exemple, si un salarié de la crèche aura en N+1 le directeur ou la directrice de la crèche ou Madame Dessailly.

Monsieur Pion répond que le rattachement ne change pas.

Monsieur Caramia demande qui est au-dessus de Madame Dessailly

Monsieur Pion répond que c'est Sophie Delmarre

Monsieur Caramia répond qu'il n'y a donc plus de lien hiérarchique avec le centre social.

Monsieur Pion rappelle la hiérarchie normale : M Pion puis Madame Mekouontchou, puis Madame Delmarre et Madame Dessailly

Monsieur Caramia indique qu'actuellement responsable de la SME, Monsieur Alexandre était le N+1 de la directrice de la crèche, donc ça change, il n'y a plus de lien hiérarchique entre la crèche et la SME.

M Pion est d'accord, l'articulation sera transmise dès demain dans la banette.

#### **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 : 3,03 jours au 22/06/2026 (4,14 jours au 20/05/2026)
- Stock CAF 62 : 2,76 jours au 22/06/2026 (4,48 jours au 20/05/2026)

Taux d'appels téléphoniques : 77,91% (flux et SVI) et 68,85% (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire) au 22/06/2026 contre 77,27% (flux SVI) et 67,88% (flux allocataires) au 20/05/2026 (objectif COG minimum : 87%)

Délai de démarche : 10,93 jours au 22/06/2026 contre 10,04 jours au 20/05/2026 (objectif COG 12,75 jours)

UTI : à jour

## **Service Social :**

AFI : 3 jours (4 jours le 20/05/2026)

AFC : 9 jours (9 jours le 20/05/2026)

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

- **Affaires juridiques** : 21,3 jours (22,5 jours au 20/05/2026)
- **ASFR** : 24,3 jours (24,6 jours au 20/05/2026)
- **Recouvrement** : 11,6 jours (13 jours au 20/05/2026)
- **Comptabilité** : à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

## **• Calendrier des heures supplémentaires du samedi pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2026**

Voir annexe dans la BDESE.

Madame Blondel demande s'il sera possible de commencer à 6h30.

Monsieur Bruno répond qu'il va vérifier.

- **Mouvements de personnel**

- ☐ Embauches réalisées

**EN CDD (15) :**

- 8 Agents administratifs PF (Niv 3)
- 5 Agents administratifs PF renfort Parisien (Niv 3)
- 2 saisonniers Etaples (Niv 3)

**EN CDI :**

**Neant**

- ☐ Recrutements en cours

**EN CDD (7)**

- 1 Auxiliaire de puériculture Etaples en intérim (Niv 3EB)
- 1 Auxiliaire de puériculture Etaples (Niv 3EB)
- 1 Agent administratif Action social Calais (Niv 3)
- 4 Agents d'accueil téléphonique (Niv 3)

### **EN CDI (1)**

- 1 Responsable de halte-garderie Etaples (Niv 5C)

☐ Recrutements à venir

### **EN CDD (32)**

- 12 Agents administratif PF Renfort Parisien (Niv 3)
- 10 Agents administratifs PF Arras (Niv 3)
- 10 Agents administratifs PF Calais (Niv 3)

Madame Grillon demande si le poste de responsable halte-garderie est en plus de la directrice et de Madame Dessailly.

Monsieur Bruno répond que non. C'est le poste de la directrice de la crèche.

Madame Descamps ajoute que la dénomination du poste c'est responsable halte-garderie.

Monsieur Bruno souhaite apporter un complément d'information concernant l'ARIPA et les affaires juridiques. Il rappelle qu'aujourd'hui nous avons une responsable de secteur qui occupe la double responsabilité ARIPA et Affaires juridiques. Ce secteur d'activité répond à une organisation hiérarchique où, sur la partie ARIPA, nous sommes avec une responsabilité appuyée par 2 responsables opérationnels qui sont arrivés récemment mais qui, depuis, ont pris leurs places et leurs responsabilités. Dans ce cadre, la responsable sur les 2 secteurs a fait savoir qu'il y a une difficulté aux affaires juridiques

à avoir une mobilisation sur le temps nécessaire pour appuyer cet encadrement mais aussi par rapport au projet qu'il va évoquer aux affaires juridiques. Cela a amené à imaginer une mobilisation différente à savoir une spécialisation de cette responsable de secteur sur la partie affaires juridiques avec 2 aspects : les affaires juridiques vont connaître une évolution en matière de structuration de logiciel car CORALI va devenir une exigence nationale et Madame Barras est engagée dans un groupe national sur ce sujet du pilotage des affaires juridiques et elle a besoin d'un appui technique et opérationnel en la personne de la responsable de secteur pour l'aider à conduire sa réflexion. La mobilisation sur cette responsabilité affaires juridiques étant beaucoup plus dense qu'elle ne l'était jusqu'à aujourd'hui cela a amené à imaginer cette spécialisation de la responsable de secteur sur les affaires juridiques et son remplacement uniquement sur la partie ARIPA par un responsable de secteur appelé en interne.

Monsieur Bruno rappelle que l'ARIPA nécessite toujours un interlocuteur unique en particulier vis-à-vis des tutelles dans le pilotage national. En effet, la cible de mutualisation engage des postes qui sont déterminés par le National et ce poste de responsable est défini et financé sur le plan national donc il faut qu'il soit occupé et déterminé.

L'appel à candidature interne va être publié cet été et l'ensemble de ces mesures sera mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre.

Madame Duquesnoy demande si l'appel de poste sera réservé à Calais.

Monsieur Bruno répond que non.

Monsieur Baudry demande si les équipes ont été informées.

Monsieur Bruno répond qu'encore une fois la Direction a réservé au CSE la primauté de cette information mais dans l'après-midi elle sera faite à l'équipe.

Madame Vanderbeke demande s'il s'agit là d'une création de poste.

Monsieur Bruno répond que non puisque la responsable occupait déjà ce poste sur les affaires juridiques. C'est une dissociation d'un poste en 2.

Madame Vandeberke répond que c'est bien une création de poste.

Monsieur Bruno répond que ce qui le gêne dans cette notion de création de poste c'est que cela sous-entend qu'il n'y a pas d'ETP en plus.

Madame Coppey demande si ce sera le même niveau de rémunération.

Monsieur Bruno répond que le poste va être publié au niveau de responsable de secteur.

Madame Vanderbeke indique que c'est un appel interne. Il y aura bien une personne qui va quitter son poste et devra être remplacé.

Monsieur Bruno répond que non pas forcément.

Monsieur Pion ajoute que ce nouvel appel ira chercher quelqu'un qui est en poste et à l'issue de ce recrutement il regardera de très près le remplacement de cette personne avec peut-être une cascade. Mais en bout de course ça ne change pas le nombre d'ETPMA CDI que nous devons afficher à la fin de l'année en liaison avec la Caisse Nationale. Nous aurons peut-être bien l'absence de recrutement au final.

Monsieur Baudry indique qu'en septembre il pourrait donc y avoir un autre appel de poste.

Monsieur Pion répond que oui.

Monsieur Bruno rappelle que ça ne sera pas un ETP supplémentaire.

Madame Duquesnoy demande pourquoi la responsable qui gèrait l'ARIPA et les affaires juridiques ne restent pas à l'ARIPA étant donné qu'elle est à Calais. Cela semblerait plus logique.

Monsieur Bruno répond qu'il y a une logique de mobilisation à venir sur les affaires juridiques ce qui fait que ça ne serait pas compatible si cela restait la même personne. Dès que ce constat a été fait, la Direction a comparé avec l'organisation type de l'ensemble de la Caisse en pareil situation. Or, dans tous les autres secteurs c'est dissocié encore plus lorsqu'il s'agit d'unité mutualisée. Or, si le choix avait été fait de maintenir un peu de la

responsabilité ARIPA chez la personne qui occupe déjà cette responsabilité et de mettre quelqu'un en intermédiaire sur une fonction de proximité, cela rajoutait un acteur et cela sort du cadre prescrit par le National.

Madame Duquesnoy répond que ce qu'elle veut dire qu'il lui semble plus logique que ce soit quelqu'un de Calais qui gère une équipe qui est uniquement basé à Calais.

Monsieur Bruno comprend la logique et la plupart des candidats sur ce poste seront, très certainement, basés à Calais. Mais le côté non discriminatoire de ce type d'appel mène à recruter sur l'ensemble de la Caisse et parfois il y a des collègues qui ont des envies de mobilité.

Madame Duquesnoy est d'accord là-dessus mais ajoute qu'on parle beaucoup de frais de déplacement à limiter et c'est contradictoire.

Monsieur Baudry indique que la personne effectue déjà des déplacements sur Arras.

Monsieur Bruno répond qu'aujourd'hui le sujet des frais de déplacement n'est pas le point principal dans la problématique à laquelle la Direction a cherché à répondre.

Madame Coppey demande ce que sera l'intitulé de poste de cette personne.

Monsieur Bruno répond que ce sera toujours responsable de secteur.

Madame Coppey demande si elle sera en appui de Madame Barras.

Monsieur Bruno répond que oui et que c'est ce qui fait que le qualificatif de responsable de secteur demeure car il y a, à la fois, la mobilisation sur l'équipe affaires juridiques, la conduite de projet sur CORALI et la mobilisation sur des travaux nationaux.

Madame Vanderbeke demande si la Caisse reçoit des aides particulières lorsqu'il y a des travaux nationaux.

Monsieur Pion répond que cela dépend du format et de l'implication.

Madame Vanderbeke demande si la Caisse est obligée d'y participer.

Monsieur Bruno répond que c'est plus compliqué que ça. Il faut jauger l'intérêt à participer à ces travaux c'est-à-dire à être présent dans des réflexions pour lesquelles nous avons un besoin. Il y a des groupes où il faut être et d'autre moins importants.

Madame Vanderbeke demande quel sera le niveau de la personne qui va être recrutée.

Monsieur Bruno répond que ce sera niveau 6.

Madame Coppey demande quelles seront les exigences particulières pour ce poste.

Monsieur Bruno répond : la capacité à se hisser dans un management de secteur avec le management de manager.

Madame Vanderbeke indique que cela va toucher au portefeuille d'attribution des points et des niveaux.

Monsieur Bruno répond que c'est un niveau et que donc oui cela va compter dans la RMPP.

Madame Vanderbeke répond que c'est encore quelque chose qui ne reviendra pas aux agents.

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas d'accord car si on suit cette déduction il ne faudrait plus faire le recrutement de managers en interne. La promotion d'un agent en interne à une qualité de responsable de secteur qui lui permet d'accéder à un niveau supérieur est une promotion et la personne n'est pas moins méritante.

Madame Vanderbeke répond que ce n'est pas ce qu'elle a voulu dire.

Monsieur Bruno ajoute que le fait que cela compte en RMPP est un effet comptable qu'il faut savoir dissocier de ce que représente la candidature à un poste à responsabilité.

Monsieur Baudry demande si la personne en place actuellement est déjà niveau 6.

Monsieur Bruno répond qu'il lui semble que oui.

Monsieur Tomasi indique qu'elle est plutôt niveau 7.

Monsieur Pion le confirme.

Madame Blondel demande si pour les heures supplémentaires on peut débiter à 6h30 compte tenu du plan fraîcheur.

Monsieur Bruno apporte la réponse après en avoir eu confirmation au cours de la réunion : ce n'est pas possible car le TP ouvre à 7h

Madame Verove indique que le sujet précédent n'est pas terminé et demande suite à l'annonce du niveau 6 de la nouvelle personne, si le lien hiérarchique sera bien Gillians Bincoletto, et si c'est le cas, elle estime qu'on gagne un poste.

Monsieur Bruno répond que non, aucun poste n'est créé. Monsieur Bincoletto, en sa qualité de fondé de pouvoir, est responsable de l'ensemble. C'est la même responsabilité que Madame Delmarre sur la SME et la crèche. Là, la Direction fait évoluer une personne qui passe sur les affaires juridiques exclusivement, elle recrute un nouveau manager spécifiquement pour le secteur ARIPA et les 2, ainsi positionnés, répondront directement avec Monsieur Bincoletto. Il n'y a pas de positionnement intermédiaire. Mais il n'y a ni création ni soustraction de poste.

Madame Vanderbeke demande pourquoi, dans ce cas et pour la même hauteur de responsabilité, ils n'ont pas le même niveau.

Madame Verove et Monsieur Baudry indiquent qu'ils partagent cette réflexion.

Monsieur Bruno répond qu'il faut évaluer que Madame Kieken, aujourd'hui, a le niveau qu'elle a par construction de ses responsabilités sur 2 secteurs. Ces responsabilités évoluent par rapport à des enjeux de Caisses et des exigences qu'il a expliquées précédemment et la Direction ne va pas revenir

sur ni son positionnement ni son niveau de rémunération. En revanche, lorsqu'un nouveau responsable est nommé à la tête d'un secteur, la Direction évalue la valeur de ce poste par rapport à la logique du secteur qui est pris et qui n'est pas celui qui était sanctionné par un niveau 7 auparavant.

Madame Vanderbeke souhaite prendre son propre exemple. Elle explique que sa précédente responsable avait un niveau 7. Celle qu'elle a aujourd'hui a un niveau 6 parce que, justement, la précédente responsable avait à la fois le service des contrôleurs et la partie vérification.

La nouvelle responsable qui ne gère plus que les contrôleurs est niveau 6 alors que Madame Vanderbeke estime que le travail au niveau des contrôleurs est une énorme charge de travail.

Monsieur Tomasi est d'accord que le poste en responsabilité des contrôleurs mériterait un niveau 7 mais pense que ce n'est pas le sujet. Il comprend qu'un responsable d'un seul secteur soit niveau 6 et un responsable de 2 secteurs soit niveau 7.

Monsieur Bruno ajoute qu'il ne met pas en cause le mérite intrinsèque des personnes mais il faut veiller à ce qu'il y est un traitement en équité de chaque situation de management qui sont comparables dans la Caisse. Après, que par effet de parcours, des managers en poste passent d'un niveau 6 à un niveau 7, c'est un autre sujet.

La responsabilité d'une Direction est d'assurer cette forme d'égalité de traitement.

### • Point sur les AT du mois précédent

Monsieur Bruno indique qu'il s'est produit, depuis la dernière réunion, 1 AT pour cause non professionnelle mais qui s'est produite quand même dans des circonstances qui sont à souligner puisqu'il s'agit d'un agent qui a fait un malaise au moment de la pause déjeuner et comme c'était sur site cela a été repris en tant qu'AT. La personne est, depuis, en arrêt de travail.

Madame Grillon souhaite souligner que c'est un malaise quand même dû à la pression qu'il y a actuellement à Etaples. Cette personne avait justement fait part de son mal être à Madame Mekouontchou.

Monsieur Bruno répond qu'il ne peut ni infirmer ni confirmer cette affirmation. La Direction n'a pas eu de lien causal et il n'y a pas eu d'analyse de médecin. De plus, il n'y a pas eu de déclaratif de l'agent lui-même.

### • Retour sur la campagne intéressement 2026

Monsieur Tomasi indique qu'il y avait dans cette question une demande d'explications des objectifs au niveau national et au niveau local atteints et non atteints.

Monsieur Bruno répond qu'il tient à souligner un point car l'évocation de ce qui a été atteint ou pas atteint doit être prise avec la plus grande prudence quant aux agents que ça peut concerner. Forcément, lorsque nous sommes à une note aussi forte que celle que la Caisse atteint, le périmètre du non-atteint est extrêmement restreint et Monsieur Bruno ne voudrait pas que les collègues, qui se trouvent dans les secteurs non atteints se disent qu'ils ont fait chuter le taux d'intéressement ce qui n'est pas vrai car il y a une part nationale qui regroupe la totalité des collaborateurs et, dans les objectifs non atteints localement, il y a tout bonnement des objectifs pour lesquels la Caisse n'est plus intéressée par la progression réalisée que par l'atteinte de la cible qu'elle considère inatteignable. Il doit y avoir du recul par rapport à cette communication.

Monsieur Tomasi indique que par le passé, il y avait une communication sur l'ensemble des Item à atteindre ce qui n'est plus le cas.

Madame Duquesnoy souligne qu'il n'est pas question de stigmatiser qui que ce soit mais de comprendre.

Monsieur Pion répond qu'il faut cette précaution car nous sommes sur l'ouvrage. Par exemple, le taux d'appel téléphonique n'est pas atteint nationalement. Localement, nous sommes proches du niveau national ce qui est déjà un effort considérable.

Madame Vanderbeke demande si cet objectif n'est pas fait de sorte que personne n'arrive à l'atteindre.

Monsieur Pion répond que non. Ces indicateurs sont négociés avec le National dans le cadre de la COG et avec une progression. L'État souhaite que la branche se rapproche de l'ensemble des standards des autres services publics en faxant une exigence en liaison avec des moyens financiers et des moyens humains. Notre Caisse a déjà beaucoup avancé sur le sujet.

Madame Vanderbeke répond qu'il y a des objectifs par exemple pour les contrôleurs qui sont augmentés chaque année.

Monsieur Pion répond que c'est vrai. Mais globalement c'est ce qui fait notre réussite avec la validation des comptes par la Cour des Comptes.

Madame Vanderbeke indique que l'idéal serait que tout se passe de façon automatique et qu'il y ait des contrôles pour d'autres choses. Tous les ans l'État augmente ce qui doit être récupéré. Elle ne comprend pas le fait de mettre toujours des montants supérieurs tout en mettant en place des nouvelles pratiques pour éviter justement les erreurs des allocataires.

Monsieur Pion répond que ce sont les joies de la négociation COG.

Madame Vanderbeke répond que tout cela joue sur l'intéressement.

Monsieur Pion rappelle qu'il faut quelques Items : le taux d'efficacité, le stock national inférieur à 40 jours en proportion, la validation des comptes avec un 4 sur 5. Nous sommes à un très bon niveau de réalisation.

Madame Duquesnoy répond que nous n'avons, au contraire, pas le même retour financier que les autres Caisses.

Monsieur Pion répond que c'est vrai. Pour cette année nous sommes en dessous.

Monsieur Bruno ajoute que c'est très variable car l'année dernière nous étions au-dessus.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il faut comparer aussi avec la CPAM ou la CARSAT etc.

Monsieur Bruno est d'accord. Il explique qu'il faut prendre en compte 2 aspects : ce que représente le montant en euros et ne pas oublier qu'il y a des branches plus tranquilles que la branche famille dans l'atteinte de leurs objectifs.

Cependant, Monsieur Bruno rappelle que l'intéressement est défini par un accord national dont la structuration même de son financement et de son administration nous échappe.

Le 2<sup>e</sup> aspect à prendre en compte est ce qu'on peut faire de mieux pour obtenir de meilleurs résultats mais il y a une part de difficulté avec des éléments qui sont fixés et qui s'impose à nous.

Madame Duquesnoy répond que plus on est bon plus on nous en demande.

Monsieur Bruno répond que c'est historique dans l'institution.

Madame Vanderbeke répond que c'est à croire que dans les CPAM ou les CARSAT ils ne procèdent pas de la même façon puisqu'ils ont le maximum.

Monsieur Bruno répond qu'il faut prendre en compte que dans les autres branches nous ne sommes pas sur la même complexité d'activité et que la branche famille est plus connectée aux difficultés sociétales. La densité de production réglementaire et de réforme politiques touche beaucoup plus notre secteur d'activité que les secteurs de la santé ou de la retraite.

## • Cantine digitale

Monsieur Bruno indique que c'est quelque chose qui, dans un 1<sup>er</sup> temps, n'a pas du tout été piloté et organisé par la Caisse. Ce sont des collègues qui avaient pris l'initiative de solliciter ce service pour commander des repas et cela a évolué en Refectory. Ces agents sont allés solliciter la Direction pour le faire connaître. La Direction, là-dedans, ne joue qu'un rôle de faire savoir et ne participe pas à l'action de cette entreprise. Elle ne la finance pas et n'est pas intéressé dans l'installation de son matériel et c'est une entreprise qui ne pratique que par internet.

Madame Duquesnoy indique qu'un frigo connecté pourrait être sympa pour le nouveau siège.

Madame Vanderbeke demande où les agents vont chercher leurs commandes.

Madame Dusquenoy répond que c'est à l'entrée.

Madame Vanderbeke indique qu'auparavant il avait été interdit de se faire livrer.

Monsieur Bruno répond que ça concerne uniquement le site d'Arras car Refectory n'est pas implanté sur les autres sites du département. Il rappelle que les agents agissent, règlent et se font livrer leur repas directement. Là, la petite évolution pour les Arrageois concernant Refectory c'est qu'il est probable que la Direction leur permette d'entrer dans la cour pour faire une livraison plus sécurisée et plus simple.

Madame Coppey demande qui sont les agents qui ont sollicités la Direction.

Monsieur Bruno répond que ce sont des agents d'Arras qui utilisaient déjà Refectory et qui ont vu, parfois, des questionnements d'agents.

Madame Coppey se demande pourquoi cela passe en CSE alors qu'il y a des sujets plus importants.

Madame Verove se posait la même question.

Monsieur Bruno répond qu'il s'agit juste d'une information qui est en lien avec une autre question qui était posée concernant l'implantation de frigos connectés. Aujourd'hui, la Direction a décidé de ne pas le faire car ce n'est pas suffisamment important en termes de consommation.

Madame Verove indique qu'actuellement à Calais il y a des food-trucks qui viennent et cela n'est pas passé en CSE.

Monsieur Bruno répond qu'ils sont à l'extérieur du site. Là, la Direction va probablement autoriser l'entrée du camion de livraison dans la cour.

Madame Verove répond que dans ce cas il serait possible d'autoriser l'entrée des food-trucks.

Monsieur Pion répond qu'il faut prendre ça comme un test qui sera positif ou négatif.

Monsieur Caramia indique qu'il y a aussi des enjeux derrière car quand on commence à parler de cantine ça pose la question des tickets restaurant dans l'entreprise.

Monsieur Bruno répond que les agents payent directement leur repas et il n'y a pas du tout de projet de fin de tickets restaurant.

Madame Vanderbeke souligne que le seul bémol est de ne laisser entrer que cette société.

Monsieur Bruno répond que, si à chaque fois qu'il y a quelque chose de positif qui se passe de manière transparente, il y a des choses à redire, la Direction ne fera plus rien.

Madame Verove répond qu'elle demandait juste s'il serait possible de faire entrer aussi les food-trucks pour éviter les déplacements.

Monsieur Pion répond qu'il va étudier le sujet et que nous en discuterons lors d'une prochaine réunion mais que, comme visiblement cela pose un problème, il reviendra certainement sur sa décision.

Monsieur Tomasi répond que les élus ont voulu souligner que ça ne concernait que Arras.

Madame Coppey ajoute qu'ils ont anticipés les questions des salariés.

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

**POINTS RH :**

**• GVT : année blanche / Sur quel mois sera payé le rattrapage des points et/ou niveau / Quota d'attribution des points de compétences et des parcours / Confirmation possibilité cumul avec GMER / Quels critères servent à l'attribution des points de compétences et des niveaux / Quelles sont les actions que la Direction entend mettre en œuvre pour garantir davantage de transparence et d'équité dans la répartition ?**

Monsieur Tomasi indique qu'il y avait plusieurs questions de plusieurs organisations syndicales.

Madame Verove indique que la question des élus FO concerne l'année blanche. Actuellement, c'est si un agent a des points il ne peut pas bénéficier de promotion l'année suivante. S'il a une promotion, l'année suivante, il ne peut pas avoir de points. Elle voulait savoir s'il était possible les agents qui sont promus pour des points, qu'il y a une promotion qui se libère l'année suivante, puissent en bénéficier du fait de leur expérience professionnelle. Elle trouve que c'est limitatif car si un agent a une promotion, le fait qu'elle ne puisse pas avoir de points l'année suivante est normal. Mais le cas contraire ne l'est pas.

Monsieur Bruno rappelle que la règle n'existe pas pour entraver. Elle est en intelligence d'un taux et surtout d'une rotation qui est absolument nécessaire pour assurer une équité de traitement devant l'attribution des points. Cette règle permet d'assurer un rythme de distribution qui garantit à tout un chacun une distribution régulière. Maintenant, qu'une personne, une année donnée, bénéficie par exemple de points de compétences et qu'ensuite elle candidate à un poste de manager, il est évident que la

Direction ne va pas lui dire qu'elle ne peut pas être nommée parce qu'elle a eu des points de compétences l'année précédente.

Maintenant, dans sa responsabilité, si une personne sur 2 exercices consécutifs était amenée à se voir attribuer une mesure, il faudrait vraiment qu'il y ait des conditions extrêmement particulières mais cela ne s'est pas produit dans les dernières politiques salariales.

Monsieur Bruno souligne qu'il trouve cette règle efficace car elle régule les attributions et permet d'avoir un très petit nombre de personnes non-attributaire pendant 4 ou 5 ans. Il rappelle que la Direction reste très vigilante sur ce point.

Monsieur Tomasi demande sur quel mois sera payé le rattrapage des points/niveaux.

Monsieur Bruno répond qu'il y a eu un séquençement un peu particulier cette année. La Caisse Nationale a exigé que les garanties salariales (GMER) soient payées avec la paie du mois d'avril pour pouvoir ensuite déterminer le taux de RMPP qu'il reste pour faire le reste des mesures.

L'ensemble des autres mesures telles que les points de compétences seront payés comme d'habitude avec la paie du mois d'octobre avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier pour limiter l'effet report.

C'est ce calendrier qui a été retenu et qui fait que le recensement est déjà en cours auprès des secteurs.

Madame Vanderbeke indique que c'était payé plus tôt avant.

Monsieur Bruno répond que c'est comme ça depuis 2014.

Madame Vanderbeke trouve que c'est dommage car il faut attendre pratiquement une année complète.

Monsieur Bruno répond que depuis 2014 il y a une seule fois où cela a été payé avant l'été c'est l'année du Covid en 2020 et dans des conditions particulières où les agents se trouvaient dans une fragilité budgétaire et sur le plan social.

Aujourd'hui, au regard de la communication de la politique salariale qui se fait en avril et la stabilisation de l'ensemble des mesures de l'ensemble des Caisses, il n'est pas possible de faire mieux qu'après l'été.

De plus, il est attendu de la Caisse la capacité de donner à la Caisse nationale une vision globale de ses décisions afin qu'elle puisse analyser notre résultat en RMPP.

Madame Coppey indique que ce serait mieux au mois de novembre pour les agents bénéficiant de la prime d'activité.

Monsieur Bruno répond que ce débat a déjà eu lieu. La difficulté est que la paie du mois de novembre est déjà une paie un peu complexe et la Direction ne souhaite pas y ajouter la complexité du paiement des mesures.

Concernant la possibilité de cumul avec la GMER, Monsieur Bruno confirme qu'un agent qui se voit attribuer des points dans le cadre de la garantie peut être, la même année, attributaire d'une mesure individuelle.

Monsieur Tomasi indique que cette information devrait être re communiquée car elle ne semble pas établie pour tous les managers.

Monsieur Bruno répond qu'elle l'a été. Il rappelle que la Direction maintient la vigilance sur les agents qui arrivent à la bordure des 4 ans.

Monsieur Baudry demande à quel moment l'agent sera avec s'il a des points ou un niveau.

Monsieur Bruno répond que normalement il reçoit le courrier le mois courant.

Monsieur Baudry demande si c'est à l'agent de demander une rencontre dans le cas où il n'aurait pas eu de points depuis 4 ou 5 ans.

Monsieur Bruno répond qu'il y a 2 mécanismes : l'entretien à la demande de l'agent qui ne serait pas attributaire qui a disparu dans la nouvelle classification mais que la Direction maintient et les rencontres à l'initiative de la Direction. Il souhaite insister aussi sur un 3<sup>e</sup> cas de figure, il y a des situations où la rencontre ne peut pas avoir lieu car l'agent n'est pas présent.

Monsieur Baudry demande si cela pourra être revu au moment où il reviendra.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Vanderbeke indique qu'il y a encore la question sur le quota d'attribution des points de compétence et des parcours.

Monsieur Bruno répond qu'il n'y a pas de quotas définis puisque ce que fait la Direction c'est un calcul du nombre de points total à distribuer. Ce nombre de points est transformé en enveloppe de secteur pour donner une lisibilité à chaque secteur du nombre de points qu'il a à sa disposition à la proportionnelle des effectifs que représente chaque secteur. Sachant que la Direction applique un correctif dans 2 cas puisqu'il y a une proportionnelle à hauteur de 20 % pour les cadres et 20 % pour les agents mais il y a des secteurs dans lesquels la concentration des cadres est plus forte. Ce correctif sert à éviter qu'il y ait un effet de balancier disproportionné. Chaque secteur a 2 lignes d'obligation : formuler ses propositions au Directeur dans les périmètres des 20 % d'attributaires au moins de points de compétence et de faire leur proposition d'attribution de niveaux dans le cadre de l'enveloppe restante suite à l'attribution des points de compétence.

Monsieur Bruno rappelle que ce qui est obligatoire dans la classification c'est de respecter cette proportion des 2 fois 20 %.

Au terme de cette 1ère proposition, il y a un arbitrage en comité de Direction et si l'ensemble des conditions sont respectés et que les 1,50 ne sont pas dépassés, cette politique est validée par le Directeur.

Concernant les critères qui servent à l'attribution des points de compétence, Monsieur Bruno indique qu'ils sont repris dans les évaluations professionnelles classiques et sont classés par les managers lorsqu'ils font leurs propositions.

Concernant les actions mises en œuvre pour garantir davantage de transparence, Monsieur Bruno indique qu'il a un problème avec cette question car il estime que la Direction est déjà transparente et équitable.

Madame Coppey répond que la transparence n'est peut-être pas retranscrite par les managers de proximité car tout est caché et le problème est de ne pas savoir pourquoi telle personne et pas une autre et est-ce que ça tourne réellement. Elle pense que la politique n'est pas expliquée au niveau managérial.

Monsieur Bruno répond que la communication des attributaires par affichage de listes n'est plus souhaitée par beaucoup d'agents. À l'époque, la Direction avait tenté de mettre en place cette communication et s'est vu arrêté net par la nécessité de déclarer ça à la CNIL et d'avoir une autorisation totale des salariés de la Caisse.

Personnellement il trouvait que ça avait le mérite d'être transparent et clair mais ça n'est plus possible.

Madame Vanderbeke demande si c'est interdit par la loi.

Monsieur Bruno répond que la communication du résultat de la politique salariale, pour être réalisé à l'ensemble de l'entreprise, doit recueillir 2 conditions : le fait que chaque fichier communiqué ait été déclaré préalablement à la CNIL et que 100 % des salariés concernés soit d'accord avec cette communication.

Madame Vanderbeke indique que, dorénavant, il est possible de connaître le montant de chaque salaire par niveau et impossible de communiquer sur la politique salariale. Elle ne trouve pas ça logique.

Monsieur Bruno répond que ça ce n'est pas très difficile à savoir.

Madame Vanderbeke ne trouve pas ça bien car cela crée des tensions et de l'injustice.

Monsieur Bruno répond que dans cette logique-là la compréhension que les collègues peuvent en avoir c'est que ce n'est pas une volonté de la Direction que de cacher la politique salariale qui est mis en place.

Madame Duquesnoy trouve ça ridicule car la personne qui va avoir un niveau n'aura plus les mêmes tâches à accomplir, cela se saura donc.

De plus, sur Teams, le poste est affiché.

Monsieur Bruno est d'accord sur le fait qu'il y a une forme de démagogie dans cette mesure et de dissonance avec l'impact réel mais la difficulté c'est que cela a répondu à une autre demande qui est le fait du souhait de certain que cela ne se sache pas.

Madame Vanderbeke répond que cela peut ouvrir le champ des spéculations.

Monsieur Bruno répond que la difficulté est ce que la loi impose.

Madame Coppey ajoute que l'autre problématique est qu'il y a des groupes qui ont été refaits et, de ce fait, les agents ont l'impression qu'ils repartent à zéro.

Monsieur Bruno répond que non car l'équipe RH a vraiment le radar sur le rythme et les oubliés. La Direction ne laissera plus des situations durer car il y a des garde-fous qui fonctionnent.

#### **• Point sur les départs toutes causes confondues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Monsieur Bruno indique qu'ont été inclus à la BDESE 2 tableaux récapitulatifs, l'un qui met les 2 années en ligne départs/remplacements et l'autre qui détaille par branche.

Monsieur Tomasi indique qu'il ne comprend pas trop la dernière phrase : « le nombre de départs non remplacé correspond au nombre d'apprenants dans les sessions de formation CAP GCA ». Il demande si cela veut dire que ce sont les agents en cours de formation et qui ne sont pas encore affectés à un groupe.

Monsieur Bruno répond que c'est ça. Lorsque les collègues ne sont pas affectés on considère qu'ils sont partants car ils ne travaillent pas.

Madame Vanderbeke demande si non remplacé veut dire que des postes sont rendus.

Monsieur Pion répond que oui. Il rappelle que dans le cadre de la CPOG, environ 8 ETP sont déjà rendus au 1<sup>er</sup> janvier de cette année 2026 et il y en aura encore 8 au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

**• Croisement avec les postes créés en remplacement, combien de postes remplacés suite aux départs ?**

Monsieur Pion rappelle que ce sont les 8 ETP évoqués précédemment.

**• Les agents n'ayant pas validé le FORMS et donc placé à tort des heures sur leur compteur pour la journée de solidarité sont toujours en attente de régularisation. Quelle sera la décision prise : heures basculées sur le compteur débit/crédit ? Heures finalement validées au titre de la journée de solidarité ? (Ticket en attente depuis fin mai parfois)**

Madame Descamps rappelle que nous sommes sur une réclamation individuelle. Par rapport à ces situations, une réponse orale favorable a été apportée à ces salariés. Ce n'était techniquement pas faisable dans l'immédiat, il fallait attendre la clôture de la paie. La RH attends que le SNGP puisse faire la restitution du congé qui avait été pris pour la journée de solidarité. Lorsque ce congé sera restitué, le service RH va prendre chaque mois le temps d'avance réalisé par ces agents afin d'alimenter le compteur solidarité.

Le ticket de l'agent sera clôturé à ce moment-là.

**• Possibilité de reporter au 31/08/2026 la pose des heures pour la journée de solidarité**

Monsieur indique qu'il y a encore un certain nombre d'agents qui doivent encore alimenter leur compteur solidarité. Il n'est donc pas opposé sur le principe.

Monsieur Bruno ajoute que c'est la mesure d'extension que la Direction avait accordé l'année dernière mais il souhaite ré insister sur le fait qu'on ajoute de la facilité à la facilité.

Monsieur Pion est d'accord.

Monsieur Bruno souligne qu'il y a 28 agents concernés. Il insiste sur le fait que pour tous les autres qui ont respectés la règle, nous faisons 28 exceptions. IL serait bien, dans les exercices prochains, de sensibiliser les collègues à se conformer.

Monsieur Tomasi précise que le mois dernier il en restait beaucoup plus et qu'ils ont peut-être réussi sur le dernier mois à alimenter.

Monsieur Bruno répond que c'est pour cela qu'il dit que la plupart des collègues ont fait l'effort de se mettre en conformité dans le délai imparti.

Madame Vanderbeke pense qu'il serait bien de faire un rappel à mi-parcours dans le Cafcom.

Monsieur Bruno répond qu'on peut toujours relancer mais que le procédé est suffisamment connu.

Monsieur Tomasi ajoute que le délai pour revenir sur le compteur a été allongé ce qui facilité déjà l'alimentation.

Monsieur Pion ajoute que ce sera la dernière fois qu'il allongera le délai.

Madame Coppey se demande s'il y a vraiment une plus-value en juillet août.

Monsieur Tomasi répond que des agents ont plus de faciliter lorsque leurs enfants n'ont pas école.

Monsieur Bruno indique que ce qu'il regardera comme indicateur c'est le nombre d'agents qui au final ont donné un jour. Si c'est une part importante des 28, il considérera que c'est un procédé qui n'est pas utile.

Madame Duquesnoy répond qu'il serait peut-être utile de comparer avec les autres années pour voir si ce sont les mêmes agents et leur faire un rappel.

Madame Descamps indique que pour ces 28 agents, le service RH revient systématiquement sur le compteur pour vérifier s'il y aurait de l'avance pour ne pas d'office leur retirer un jour de congé.

Monsieur Tomasi souligne que ce sont des agents qui n'ont pas du tout commencé à alimenter leur compteur. Il serait étonnant qu'il le fasse en juillet et août.

Monsieur Bruno répond qu'il va certainement falloir leur prendre un jour.

**• À quelle date les agents pourront-ils consulter leurs congés dans Agape ?**

Monsieur Bruno indique qu'il y a eu une intervention du SNGP avec un lancement de droit au 1<sup>er</sup> juin. Il y a un délai de vérification par le SNGP qui est incompressible de 2 à 3 semaines. La dernière semaine de juin, tous les soldes devraient être consultables.

Monsieur Tomasi demande s'ils apparaissent dans GRH.

Madame Descamps répond que oui mais qu'ils ne sont peut-être pas encore tous vérifiés.

Monsieur Baudry indique que ce qui est embêtant c'est que les managers demandent aux agents de les poser pour l'été alors qu'ils ne sont pas encore vérifiés.

Monsieur Bruno répond que les cas d'écart sont à la marge. En théorie, les agents ont tous un droit plein et s'il y avait une difficulté qui naissait, d'une pose de congé supérieure au droit, la RH étudierait ça avec la plus grande bienveillance. Mais cela ne s'est jamais produit.

**• Carte PLUXEE : Certaines opérations sont passées en double et d'autres sont peut-être non présentes – état des lieux**

Monsieur Bruno indique qu'un message a été adressé pour expliquer que l'employeur ne peut pas intervenir dans ces situations car lorsque le compte PLUXEE est alimenté, il ne le voit pas. C'est à l'individu concerné d'intervenir auprès de PLUXEE.

Monsieur Tomasi répond que le problème est que le solde à l'instant T n'apparaît pas sur l'application. L'agent ne rend pas forcément compte qu'il y a eu un souci.

Madame Vanderbeke ajoute que c'est très mal fait car l'agent ne voit même pas combien de tickets restaurant ont été ajoutés. Il y a juste une somme totale.

Madame Descamps répond qu'il suffit de diviser le montant total par 11,52 euros.

Concernant la problématique en tant que telle, il y a eu des opérations qui apparaissaient 2 fois mais elles n'ont pas été débitées 2 fois.

Monsieur Tomasi répond qu'il est difficile de vérifier cela car il n'y a pas de solde à telle date.

Madame Vanderbeke ajoute que lorsqu'elle les a appelés, ils lui ont dit qu'il y a des opérations qui ont été doublés et d'autres qui n'apparaissent pas.

Monsieur Bruno rappelle que c'est transparent pour l'employeur et qu'il n'est pas l'interlocuteur. Il faut une intervention individuelle auprès de PLUXEE pour aller chercher l'explication.

Madame Vanderbeke souligne que l'idée est que tout le monde passe à la carte. Mais lorsqu'il y a des problèmes comme celui-ci ou une application pas lisible, ils vont souhaiter reprendre les tickets papier.

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas convaincu par ça. Il n'est déjà pas certain que tout le monde regarde aussi fixement sa carte. C'est un droit dématérialisé qui trouve sa commodité d'application. Après, chacun est

libre, c'est d'ailleurs pour cette raison que la Direction a souhaité maintenir le choix. L'employeur n'a pas d'enjeu sur la mixité ou l'exclusivité du papier.

Monsieur Bruno souligne que la problématique n'a pas forcément été constaté par tout le monde.

Madame Vanderbeke répond que ça oblige quand même à vérifier. Surtout, lorsqu'ils disent qu'il y a des opérations qui peuvent ne pas avoir été débitée alors qu'elles devraient l'être.

Monsieur Tomasi est d'accord. Il a lui aussi entendu parler de cas de ce genre.

Monsieur Baudry ajoute que la confiance n'exclut pas le contrôle.

Monsieur Bruno rappelle que l'employeur n'est pas concerné par ce trouble.

Madame Coppey demande à qui les agents peuvent en parler s'ils ne le peuvent pas envers l'employeur.

Monsieur Tomasi conseille de consulter le solde au 1<sup>er</sup> janvier et de pointer les opérations.

Madame Descamps souligne qu'il n'y a plus le message d'avertissement sur l'application et que les doublons n'apparaissent plus. Cela semble donc rectifié.

Madame Coppey pense que c'est bien de faire remonter au RH et au National pour faire connaître les problématiques.

Monsieur Bruno est d'accord mais rappelle que ce n'est pas l'employeur qui peut intervenir.

## **PATRIMOINE :**

- **Site de Boulogne : un feuillage dépasse un peu sur les escaliers de secours du 1<sup>er</sup> étage. Cela peut être dangereux en cas d'évacuation**

Monsieur Bruno indique que c'est un problème qui a été signalé sur le site et qu'une demande d'intervention a été faite à la copropriété puisque c'est un passage commun.

Monsieur Tomasi demande si cela a été réglé ou si c'est en cours.

Monsieur Baudry répond que ça ne l'est pas encore.

- **Problèmes recensés sur les luminaires dans certaines UT, des agents se plaignent toujours de maux de tête, des luminaires qui à l'inverse s'éteignent facilement**

Monsieur Bruno indique qu'il est surpris de voir revenir ce sujet car, en lien avec le CSE et la médecine du travail, un important travail au moment de la mise en place de luminaire a été fait avec des tests et des adaptations. Elles ont été validées et sont adaptées. Il se demande si de nouveaux problèmes sont apparus ou si cela concerne des agents qui n'étaient pas présents à l'époque.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il y a désormais un réglage possible avec un télécommande.

Monsieur Bruno est d'accord. Il est possible d'ajuster cet éclairage souvent même au mépris des réalités exigées par la santé ou par le code du travail. L'intérêt du dispositif d'éclairage de l'ensemble du bâtiment est d'être passé

en LED avec justement cette dimension ajustable par zones de travail ce qui n'était pas possible auparavant.

Aujourd'hui la Direction n'a pas eu de nouvelles demandes individualisées sur ce cas.

Madame Legrand répond qu'il y a des agents qui ont demandé à baisser la luminosité et à qui cela a été refusé.

Madame Descamps répond que si c'est la personne à laquelle elle pense nous ne sommes pas sur la même problématique. Il peut y avoir parfois des problématiques individuelles qui peuvent être liées à des situations de santé. Ce n'est pas la même prise en charge. Il y a un accompagnement de l'agent en lien avec les services de santé au travail. Elle ajoute qu'à sa connaissance il y a une situation en cours au sein de la MDR pour laquelle l'ingénieur santé a été dépêché pour faire l'étude de poste et mettre en place les adaptations nécessaires.

Monsieur Bruno confirme que ce sont 2 sujets différents. Ce n'est pas l'éclairage de la caisse qui est sujet à une problématique de gradation. C'est un cas particulier.

Monsieur Tomasi répond qu'il semblerait que cela concerne plusieurs personnes du même service.

Monsieur Bruno répond qu'il y a une seule personne qui est prise en charge dans le cadre d'une problématique de santé qui lui est propre.

Monsieur Tomasi répond qu'il ne connaît pas la situation mais dit simplement que dans certains services la télécommande est disponible afin de régler l'éclairage quitte à être en dessous de certaines normes si ça convient à la majorité mais dans d'autres services c'est interdit. Il faudrait peut-être tester en baissant un peu et vérifier si ça va mieux.

Monsieur Bruno répond qu'il y a la régulation collective pour les collègues qui ont des soucis de santé et il y a des collègues qui guettent tout sujet pour en faire un sujet de problématique. On ne peut pas, pour l'empire d'une seule personne, tout le temps engager 100 % d'une équipe.

Monsieur Tomasi répond qu'il pense que l'éclairage ne gère pas 100 % d'une pièce mais des secteurs dans une pièce.

Monsieur Bruno répond que le fait de dire non à une seule demande ne signifie pas que la Direction veut interdire à toute personne d'être dans des conditions favorables. Le travail de régulation que les managers mènent est assumé par la Direction car certains essaient d'embarquer à eux des problématiques.

Monsieur Tomasi précise que cela dépend des personnes mais qu'il est possible de faire des zones spécifiques dans un bureau s'il y a 3 ou 4 situations individuelles dans un même secteur.

**• Information sur les façons de charger les véhicules électriques, quelle borne utiliser, autonomie réelle de chaque véhicule, temps de charge par véhicules**

Monsieur Bruno propose de communiquer le tableau des performances de chaque véhicule. Il précise que comme ces véhicules ne sont pas tous identiques, ce tableau est fait d'une diversité sur les aptitudes en kilomètres ou les capacités de recharge. Il rappelle que dans l'utilisation de la recharge, il n'est pas obligé de faire 100 % tout le temps. L'objectif d'une recharge est de revenir ou d'aller d'un point A à un point B. Le 100 % dans la plupart des cas d'utilisation du véhicule n'est pas utile.

Monsieur Tomasi est d'accord sauf qu'il faut savoir le pourcentage qui sera utilisé pour faire un trajet.

Monsieur Bruno répond que c'est pour cette raison qu'il fait une communication sur la performance. De plus, le temps moyen d'une recharge de l'ensemble de la flotte automobile a été mesuré. La moyenne est de 2h ce qui veut dire que c'est rassurant par rapport à l'utilisation des véhicules puisqu'il n'y a pas de déplacement qui durent 2h.

Il souligne qu'il faut faire attention lors du branchement de s'assurer qu'il est bien en état de charge.

Monsieur Tomasi est d'accord car ce n'est pas toujours évident.

Monsieur Bruno ajoute que, que ce soit le fait de la technique ou d'une inattention, il est déjà arrivé que des agents découvrent en repartant que le véhicule n'a pas chargé. Il rappelle que les services de l'ADG et du patrimoine sont dédiés à l'assistance des collègues en cas de problèmes.

Il ajoute que dans ce tableau des performances énergétiques il y a une différence entre la performance entre la capacité théorique de recharge du véhicule en puissance électrique et la capacité des bornes de recharge qu'on peut trouver. La bonne nouvelle c'est que ce décalage potentiel concerne un très petit nombre de véhicules. Il y a juste 1 ou 2 véhicules qui sont un peu en écart car ils sont plus performants.

Monsieur Tomasi souligne que le chargeur du véhicule charge lentement.

Monsieur Bruno répond que c'est parce que c'est un 11 kilos.

Monsieur Caramia souhaite signaler que sur les territoires ruraux où il y a parfois des permanences qui demandent des déplacements dans des communes où il n'y a pas de bornes, cela peut créer du stress en termes de craintes de ne pas pouvoir recharger.

Monsieur Bruno répond que le tableau rassurera mais aussi l'utilisation effective. Depuis le déploiement de la flotte électrique, il n'y a eu aucun incident où il y a fallu aller rechercher un agent qui n'avait pas pu recharger son véhicule.

Monsieur Tomasi ajoute que lorsqu'on utilise toujours le même véhicule c'est plus simple.

Madame Vanderbeke demande si le rapatriement d'un agent en panne de batterie serait pris en charge par l'assurance.

Monsieur Bruno répond qu'il y a bien un rapatriement zéro kilomètre.

**• CAF@ARRAS ; Stationnement du vélo d'un agent à l'intérieur des locaux**

Monsieur Tomasi explique qu'il s'agit d'un agent qui souhaiterait pouvoir mettre son vélo pliable en dessous de son bureau pendant sa journée de travail.

Monsieur Bruno explique que cet agent a pris l'initiative d'imposer à ses collègues le fait que lui, parce qu'il a un vélo pliable, a le droit de la garer dans le bâtiment. Par 2 fois, la Direction a répondu à cet agent que c'était interdit comme le prévoit le règlement intérieur.

Monsieur Bruno ajoute qu'il ne peut que rappeler la règle collective qui est respectée par tous.

Madame Coppey demande s'il y a un local vélo.

Monsieur Tomasi répond que oui mais qui n'est pas très sécurisé. Il souligne que c'est peut-être l'occasion de revoir cette règle. Si on a un vélo pliable qu'on peut stocker sous un bureau pourquoi l'interdire.

Monsieur Bruno répond que les entreprises de plus de 200 salariés sont obligés par la loi de mettre en place des racks à vélos. C'est fait partout sauf à Boulogne pour le moment où c'est un peu plus compliqué à cause de la copropriété.

Monsieur Tomasi demande si le local vélos de l'ADS a été mis en place par la Caisse.

Monsieur Bruno répond que oui. À partir de ce moment-là il y a une réglementation applicable. Demain, si tout le monde s'autorise à s'asseoir sur le règlement cela va être l'anarchie.

Le fond n'est pas respectueux du règlement intérieur mais, en plus, la forme d'insistance malgré 2 réponses d'un représentant délégué d'un agent de Direction est inacceptable.

Madame Coppey indique qu'aujourd'hui c'est le CSE qui pose la question.

Monsieur Tomasi répond que non c'est l'agent mais pour en venir à un débat plus général. Il entend qu'on dise que mettre un vélo dans des parties communes peut être dangereux mais là il s'agit d'un vélo pliable qui peut se poser sous un bureau. Si cela ne gêne pas et qu'il n'y a pas de risque, pourquoi l'interdire.

Monsieur Pion répond que quel que soit l'endroit ça peut être dangereux.

Monsieur Bruno entend que la question soit posée en CSE car c'est le rôle des élus mais le fait d'insister par 2 fois alors qu'il y a une réponse étayée est dommageable.

Il rappelle que les agents de Boulogne n'ont, eux, pas la chance d'avoir un local à vélos.

### **AUTRES SERVICES :**

• **PF : les agents se sentent de plus en plus sollicités pour des tâches spécifiques. Ils ont récemment récupéré des mises en garde, auparavant effectuées par les agents de maîtrise. Quel est l'objectif de ce transfert d'activité ? Les agents ne constatent pas de gain de temps pour les AM . Ces derniers devant toujours superviser et contrôler le travail réalisé. Dans ce contexte, quels sont les bénéfices attendus de cette nouvelle organisation ? Plus largement, les agents ont le sentiment de se voir confier des responsabilités toujours plus importantes sans reconnaissance financière associée. Ce ressenti est renforcé par une perception d'inégalité dans l'attribution des points de compétence et des niveaux, particulièrement au sein des PF.**

Monsieur Bruno répond que la réponse qu'il a collectée auprès de Monsieur Rousseau et de l'encadrement PF est : « la gestion des mises en garde

(MEG) n'est pas une activité mais une tâche. Elle est dévolue aux gestionnaires depuis le 1<sup>er</sup> trimestre 2026 et a fait l'objet d'une communication spécifique. Elle consiste en l'édition d'une notification d'indu et est intégré à l'activité à part entière ». Elle n'est pas estimée par Monsieur Rousseau et ses équipes comme étant une tâche en plus mais une tâche qui est partie prenante de l'activité des gestionnaires.

Il ajoute qu'il a bien conscience que ça ne sera pas une réponse satisfaisante mais c'est la réponse qu'il est amené à faire dans l'organisation du secteur.

Madame Sion répond qu'il y a des nuances à apporter. Tout d'abord ce n'est pas le 1<sup>er</sup> trimestre car la réunion sur les MEG a eu lieu début juin. De plus, les MEG sont, à la base vérifiées par les agents de maîtrise (AM). Aujourd'hui, ce sont les GC qui font le processus mais les AM vérifient encore derrière. Les agents PF ne comprennent pas le fait que ce soit eux qui s'en occupent mais que ça ne libère pas du temps pour les AM.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas suffisamment d'élément et qu'il reposera la question à Monsieur Rousseau. Il reviendra au CSE avec plus d'éléments.

Madame Coppey ajoute que la communication a aussi été mal faite et qu'il est intéressant d'en parler.

Monsieur Caramia en profite pour indiquer qu'il semblerait qu'aux PF des tâches soient allouées à des agents niveau 4A alors qu'elles devraient l'être à des niveaux 4B. Or, il n'y en a pas aux PF.

Monsieur Bruno répond que la classification s'est mise en place récemment. La notion de 4B est, aujourd'hui à l'échelle de tous les secteurs très peu répandus. C'est en devenir dans la politique salariale et il y en aura, très probablement, dès cette année dans différents secteurs. Il faut prendre la mesure que cette conversion ne peut pas s'opérer en une seule fois au vu du taux de RMPP. Cette mesure se mettra en œuvre progressivement en fonction de l'évolution de la performance, de la tenue de l'emploi et des disponibilités budgétaires dans la RMPP.

Monsieur Caramia demande si c'est bien en projet.

Monsieur Bruno qu'en tout cas il y a bien l'intention de la Direction d'appliquer la classification.

## **VI- Traitement des réclamations**

**Néant**

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

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI

PV approuvé à l'unanimité lors de  
la réunion CSE du 10/07/2026  
(voir annotation en rouge page 4)