**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 27 MARS 2025**

Le 27 mars 2025 à 9h30 s’est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d’Allocations Familiales du Pas-de-Calais, rue de Beauffort à Arras et en visioconférence via le logiciel TEAMS.

**Étaient présents :**

Monsieur Jean-Jacques PION, Directeur

Monsieur Sébastien BRUNO, Secrétaire Général

Madame Virginie DESCAMPS, Responsable des relations sociales et QVT

**Membres délibératifs :**

Madame Lucie COPPEY, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élu CFDT

Madame Chloé SION, élue suppléante CFDT

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Madame Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Monsieur Cédric DELMAR, élu suppléant CFTC

Madame Céline LEU, élue suppléante CFTC

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Monsieur Romain DELACRE, élue suppléant FO

Madame Bénédicte CORDIER, élue CGT

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Monsieur Grégory BAUDRY, élu CGT

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

Madame Korine BLONDEL (CFTC)

Madame Annabelle MIELCZAREK (CFTC)

Madame Catherine TAVERNE (CFDT)

Madame Eva PILLOT (CGT)

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

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Madame Ludivine CARON (CGT)

**Étaient excusés**

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Madame Odile VANDERBEKE, RS CFDT

Madame Emilie CUVELLETTE, RS FO

**I- Approbation du procès-verbal de la réunion CSE du 27 février 2025 et prise en considération des comptes-rendus des réunions de la CSSCT du 14 novembre 2024 et du 6 mars 2025**

Monsieur Tomasi indique que les modifications demandées ont été apportées.

Madame Cordier demande si tous les élus pourraient être destinataires des comptes-rendus de la CSSCT.

Madame Goujard répond qu’ils sont sur le groupe Teams de la CSSCT.

Monsieur Tomasi indique qu’il s’agit d’une incompréhension avec le service RH et demande si Madame Descamps pourra les envoyer par mail à tous les élus.

Le PV de la réunion CSE du février est approuvé à la majorité des 17 votants (14 pour et 3 contre : CGT).

**II- Vie du comité social économique**

**• Présentation du projet de RI suite aux réunions et vote éventuel**

Monsieur Tomasi indique que la question de la révision du RI a été évoquée à plusieurs reprises par rapport à la jurisprudence d’avril 2024. 2 réunions d’élus ont donc eu lieu à laquelle plusieurs organisations syndicales ont participé, 2 pour la 1ere, 3 pour la 2ᵉ.

Des propositions de modifications ont été faites ainsi que des réflexions sur le budget 2025 et pour les budgets à venir 2026, 2027.

Monsieur Tomasi a retranscrit les choses vues et validées lors de ces réunions et a transmis l’ensemble des éléments aux personnes qui en ont fait partie et ensuite à l’ensemble des élus pour vérifier s’il était possible d’envisager un vote aujourd’hui sur ces bases.

Monsieur Tomasi précise, pour les personnes qui n’étaient pas présentes à ces réunions, que pour l’année 2025, il a pu avoir un accord avec la direction pour une réalisation de l’arbre de Noël à hauteur de 40 000 euros ce qui permet de garder, pour 2025, un budget prévisionnel qui ne serait pas impacté par ces nouvelles règles et de faire le même arbre de Noël à Calais qu’à Arras, dans la cadre de l’alternance souhaitée.

Il ajoute que ces modifications du RI permettent de pouvoir prendre en charge les agents qui ont moins de 6 mois dès la 1ere distribution d’un avantage en 2025, qui sera, en l’occurrence, celle des ANCV avec une estimation de l’impact qu’il pense être entre 30 000 et 40 000 euros.

Cela permet aussi d’attendre des évolutions sur le budget à partir de 2026 plus importantes sachant que, majoritairement, les élus voient dans l’arbre de Noël la piste la plus adéquate pour réduire les coûts.

Monsieur Tomasi ajoute qu’il y a également 2 choses qui ont été actées lors de ces réunions, c’est la suppression de la participation sur les abonnements au RCL tout en continuant la gestion groupée qui permettra d’avoir de temps en temps des places à un tarif avantageux et le fait que le cadeau de Noël, qui ne se faisait plus mais avait été maintenu sous la forme de carte cadeau en 2023 et 2024, n’existerait plus.

Il précise qu’il y aura des réflexions à mener encore pour les années suivantes mais elles seront moins dans la précipitation et la modification de ce RI permet aussi de préparer le budget prévisionnel qui sera présenté le mois prochain puisque la réalisation de l’arbre de Noël par la direction sera intégrée.

Monsieur Tomasi demande aux élus si ce qu’il a transmis en termes de modification du RI leur paraît conforme aux échanges et s’il peut le présenter au vote.

Madame Verove demande ce qu’il en est pour les agents qui sont en congé sans solde.

Monsieur Tomasi répond que c’est comme les personnes en invalidité ou retraités, il y a un maintien des avantages pendant 1 an.

Il rappelle que le principe pour les agents de moins de 6 mois sera de voir la situation au 1er jour du mois de l’avantage et qu’il fallait être présent au moment de la distribution. C’est ce qui a été déterminé pendant les réunions mais aussi ce qu’avait pu proposer également les élus de la CGT.

Il ajoute que c’est la 1ere brique de la modification puisqu’il y aura aussi des réflexions sur le règlement du CSE concernant les alertes/risques et sur le règlement des formations pour éviter un litige comme il y a pu avoir car les choses n’étaient pas assez cadrées.

Monsieur Baudry demande à Monsieur Tomasi comment il a pu projeter l’arrivée des CDD en 2 vagues.

Monsieur Tomasi répond qu’il est parti du constat qu’auparavant, nous prenions l’ensemble des cotisations, y compris celles des agents de moins de 6 mois, divisées par le nombre d’agents qui avaient plus de 6 mois. Il a donc estimé, sur l’année 2024, le montant qui aurait été accordé à ces personnes-là. Il faut considérer que s’il y a plus de CDD il y aura plus de cotisations et c’est la même chose inversement donc moins d’impact.

Il souligne que cela reste une estimation et que c’est pour cette raison qu’il a souhaité voir avec la direction, dans un premier temps, s’il était possible d’obtenir une rallonge sur les premières années ce qui n’a pas été possible.

Il précise qu’il n’est pas resté inactif contrairement à ce qu’a écrit la CGT a dans un tract en indiquant qu’il ne demandait rien.

Monsieur Baudry répond que les élus CGT pensent que rien n’est fait car ils ne sont pas informés.

Monsieur Tomasi répond qu’il l’a déjà demandé également en réunion à plusieurs reprises, NAO par exemple, mais qu’il est vrai que Monsieur Baudry n’y était pas.

Il rappelle qu’une solution pour 2025 a donc été trouvé sans précipitation en pouvant conserver l’arbre de Noël pour Calais de la même manière qu’il a été fait sur Arras et remercie la direction pour cette réalisation, il ne demandera donc pas, en compensation pour cette année, le remboursement des frais de fonctionnement de l’année d’un montant de

10 000 euros.

De plus, si cette estimation n’est pas correcte il y a toujours le fonds de roulement qui permettra de ne pas être mis en péril mais il faudra continuer à réfléchir à des économies pour financer ces avantages supplémentaires les années suivantes.

Monsieur Tomasi rappelle qu’il est toujours à l’écoute de propositions des élus ou de recherches qui pourraient être faites.

Monsieur Baudry indique que finalement la direction ne sera pas sur 40 000 euros mais 30 000 euros.

Monsieur Tomasi répond que l’employeur paiera 40 000 euros et le CSE ne réclamera pas les 10 000 euros de frais de fonctionnement, ce n’est pas la même chose.

Monsieur Baudry répond qu’il faut différencier.

Madame Grillon ajoute que ce n’est pas le même budget. Il s’agit du budget de fonctionnement qui sert à la formation des élus notamment et qui s’en trouvera impacté alors que Monsieur Tomasi ne souhaitait pas financer une formation lors d’une précédente séance.

Elle demande à nouveau les éléments budgétaires concernant les formations.

Monsieur Tomasi répond qu’il les a envoyés le jour même de la précédente réunion.

Monsieur Baudry demande pour quelle raison aller directement sur la réalisation de l’arbre de Noël par la direction.

Monsieur Tomasi répond que c’est la proposition de l’employeur et qui ensuite a été proposée et validée, lors des réunions d’élus auxquelles Monsieur Baudry n’a pas assisté.

Monsieur Baudry indique que lors de la 1ere réunion, il n’y avait que 2 élus et un représentant syndical.

Il indique que les réunions CSE servent aussi à échanger.

Madame Maubert indique que la réunion d’élus a été prévu avec au moins une personne par organisation syndicale et que donc chacun pouvait être représenté.

Monsieur Baudry répond que les réunions d’élus ne sont pas des instances de décisions.

Monsieur Tomasi indique que le but était de préparer le travail. Les élus CGT pouvaient faire aussi d’autres propositions au moment où il a envoyé les documents.

Les éléments ont donc été envoyés et permettront de projeter le prévisionnel qui sera présenté le mois prochain.

Madame grillon indique que, sans le budget prévisionnel, il est compliqué de prendre une décision de modification du RI.

Monsieur Tomasi répond qu’il faut faire les choses dans un ordre mais en anticipant. Le RI permet de faire le prévisionnel puisqu’il sera fait en le suivant et sera présenté en avril.

Un prévisionnel étant une estimation, on estime que la dépense supplémentaire sera de 40 000 euros. Ils seront affectés sur les ANCV, la rentrée scolaire et Noël et seront pris en charge par la direction sur 2025 sous la forme de la réalisation de l’arbre de noël.

Le prévisionnel sera donc équilibré comme il l’est chaque année.

Madame Pillot demande si le coût de Wengel a également été estimé pour les CDD.

Monsieur Tomasi répond que les CDD sont déjà bénéficiaires de Wengel.

Madame Pillot demande si c’est donc à eux d’aller s’inscrire sur le site et ensuite faire valider leur inscription par le CSE.

Monsieur Tomasi répond que non. C’est une fois par an, pour l’ensemble des agents et ensuite c’est revu par trimestre, sur la base de listing RH.

Madame Cordier souhaite faire remarquer qu’il faut prendre des décisions aujourd’hui sans budget prévisionnel et qu’il n’y a pas eu de prévision concernant l’impact budgétaire qu’aura l’arrivée de 148 CDD en 2025.

Madame Cordier souhaite souligner que, dans le document transmis par Monsieur Tomasi, elle a l’impression qu’il a fait le travail seul étant donné que lui seul s’exprime et à la fin les élus présents approuvent.

Madame Taverne répond que ce n’est pas le cas. Tout le monde s’est exprimé.

Monsieur Tomasi ajoute que cela fait 5 ans que le CSE fait des prévisionnels et en général, ils sont assez proches de la réalité. Cependant, dans ce cas-là, il est impossible de prévoir précisément.

Il a estimé que dès lors qu’il y aura plus de CDD, il y aura plus de cotisations et ils ne seront pas là toute l’année car les élus ont défini qu’il fallait être là au moment de l’avantage et au moment de la distribution.

Madame Cordier répond que tout cela se chiffre. Elle fait remarquer que l’impact est bien plus important que les années précédentes.

Monsieur Tomasi répond qu’il y aura donc plus de cotisations. Il a expliqué sa méthode d’estimation même si elle n’est pas sûre à 100 %

Madame Verove ajoute qu’il pourra y avoir un ajustement qui sera fait.

Monsieur Tomasi est d’accord. Il rappelle que chaque prévisionnel présenté a été proche de la réalité. La réalisation de l’arbre de Noël par la direction couvre, pour cette année, le montant qu’il estime être nécessaire.

Il souligne qu’il travaille sur le sujet depuis longtemps et qu’il faut bien faire les modifications, aujourd’hui, du RI puisque cela impactera le budget prévisionnel qui sera présenté le mois prochain.

Il n’est pas fermé aux débats mais les choses se sont dites en réunion d’élus afin de pouvoir, éventuellement, voter aujourd’hui.

Monsieur Tomasi ajoute que cela permettra également de réfléchir pour 2026. Il souligne que si, sur le document envoyé, il semble être seul à s’exprimer, c’est simplement que c’est lui qui a retranscris ce qui a été dit.

Monsieur Tomasi ajoute que lorsqu’on réclame des débats, ce serait bien de participer aux discussions communes et ne pas être toujours dans la critique.

Monsieur Baudry répond qu’à aucun moment il n’a critiqué quoi que ce soit, il pose juste des questions.

Monsieur Tomasi répond qu’il ne parlait pas de Monsieur Baudry.

Monsieur Baudry répond qu’il parlait de son organisation syndicale. Il trouve cela déplacé car il remarque que ce n’est pas la 1ere fois que Monsieur Tomasi incrimine une personne de la CGT alors qu’ils parlent tous au nom de celle-ci et sans jamais critiquer une personne mais en posant des questions.

Il ajoute que chaque proposition de modifications du RI faite ont été rejetées ou reportées par Monsieur Tomasi.

Madame Duquesnoy répond que c’est faux car lors des discussions sur le RI les idées des élus CGT ont été évoquées et certaines reprises.

Monsieur Baudry répond que cela fait 3 mois que les élus CGT réclament des discussions sur le RI.

Il ajoute que le budget prévisionnel est censé être présenté en début d ‘année.

Madame Goujard répond que s’il a été décalé en avril c’est pour avoir tous les éléments et présenté un prévisionnel en même temps que le bilan comme l’ont réclamé les élus CGT.

Monsieur Baudry répond qu’il ne faut pas dire que les élus CGT n’ont pas travaillé et arrivent sans idées alors que cela fait 3 mois qu’ils le font.

Madame Goujard répond qu’il faut partager les idées.

Monsieur Baudry répond qu’ils sont dans le partage mais que toutes leurs idées sont rejetées simplement par rapport à une personne de la CGT.

Madame Mielczarek indique qu’elle parle au nom de son organisation syndicale.

Monsieur Pion demande à chacun de baisser d’un ton et de revenir à cette question particulière. Chacun a pu s’exprimer et maintenant l’important est de décider si ce vote est acquis ou reporté.

Monsieur Baudry répond que le vote doit venir en même temps que le prévisionnel.

Monsieur Tomasi propose de voter maintenant. Il apportera juste la modification demandée par Madame Verove concernant les personnes en congé sans solde.

Madame Grillon souligne qu’il y a quand même des contradictions dans le même règlement puisqu’au début il est indiqué au 1er jour du mois de la distribution sauf qu’après c’est indiqué, pour les chèques vacances, qu’ils seront distribués fin mai début juin. De plus, pour les cartes de rentrée scolaire, c’est indiqué 1er juillet, sauf qu’elles seront distribuées dernière quinzaine d’août.

Monsieur Tomasi répond, concernant la rentrée scolaire, c’est le moment où c’est le plus complexe car ce sont les agents qui en font la demande.

Madame Grillon répond que de toute façon Monsieur Tomasi tiendra compte des listes RH.

Monsieur Tomasi répond que non, pas pour la rentrée scolaire uniquement pour vérifier les déclarations.

Madame Grillon répond que ce n’est pas écrit dans le RI.

Madame Goujard répond qu’on ne peut pas connaître d’avance la classe d’un enfant à la rentrée scolaire.

Monsieur Tomasi ajoute qu’il y a un comparatif qui est fait avec les listes RH mais ce sont les agents qui en font la demande.

Madame Goujard rappelle qu’il y a 4 montants différents de carte de rentrée scolaire et il y a souvent une cinquantaine de demandes à postériori.

Monsieur Tomasi propose de supprimer « distribution » et laisser « au 1er jour de mois de l’avantage » soit au 1er mai pour les ANCV, au 1er juillet pour la rentrée scolaire et au 1er novembre pour les cartes Noël.

Madame Coppey propose de mettre au 2 mai et au 2 novembre étant donné que les 1er mai et 1er novembre sont des jours fériés.

Monsieur Tomasi fera la modification.

Les élus passent au vote. Les modifications sont approuvées à la majorité des 17 votants (14 vote pour - 3 contre : CGT).

**● Surtaxe vols internationaux : vote sur la gestion de ce surplus**

Monsieur Tomasi indique que le gouvernement a fixé une taxe supplémentaire pour les vols internationaux (TSVA). Il y a 2 voyages organisés cette année qui seront impactés par ce surcoût.

L’impact sur le séjour en Andalousie est de 248 euros au total, ce qui fait 4,77 euros par participants et sur le voyage a New York il est de 1 600 euros et le CSE a réussi à avoir une prise en charge de moitié par le prestataire, ce qui fait un surcoût de 18 euros par participants au lieu de 36.

Monsieur Tomasi propose aux élus de voter afin de décider d’une prise en charge par l’agent ou par le CSE sachant que le montant n’est pas très élevé et qu’il y a déjà une belle participation du CSE sur ces voyages.

Monsieur Baudry indique que les personnes savent qu’il peut, parfois, y avoir des surcoûts lors de voyages, les élus CGT sont donc plutôt favorables à une prise en charge par les agents.

Madame Verove est d’accord d’autant que ce surcoût reste raisonnable.

Monsieur Tomasi propose aux élus de voter pour une prise en charge par les agents.

Les élus votent pour une prise en charge par les agents à l’unanimité (17 votants).

**• Point ABN 2025 avec vote éventuel**

Monsieur Tomasi indique que la réalisation par la direction permet d’envisager de faire un arbre de Noël, à Calais, sous la même forme que celui qui a eu lieu à Arras cette année avec des structures gonflables, des déambulations dans la salle et une soirée/ cocktail dînatoire.

Étant donné qu’il y a 2 sorties à Paris prévues les 7 et 13 décembre, la date proposée serait le 29 novembre 2025. Il y a une option sur le forum Gambetta là où a eu lieu la cérémonie des vœux l’année dernière.

Des élus ont visité cette salle vide la semaine dernière et elle est suffisamment grande pour envisager les mêmes prestations que pour l’arbre de Noël d’Arras.

Monsieur Tomasi indique que le prestataire n’est pas encore acté mais il est envisagé de rechercher plutôt des gens dans le secteur de Calais.

Le vote éventuel aujourd’hui serait d’acter cela et discuter plus tard sur les modalités pratiques.

Il souligne que la location du forum Gambetta est beaucoup moins chère qu’Artois Expo et moins froid que le Channel qui avait été choisi il y a deux ans.

Madame Cordier demande au président du CSE si les 40 000 euros de la direction sont pour l’arbre de Noël ou pour le budget du CSE et pourquoi.

Monsieur Pion répond que la décision de la réalisation de l’arbre de Noel a été prise pour aider le CSE dans cette période particulière d’évolution qui nécessite d’aller vers le soutien complémentaire en direction des CDD. Plutôt que d’avoir une perspective où le CSE serait amené à annuler l’arbre de Noël de Calais et, de ce fait, créer un déséquilibre entre Arras et Calais, cette décision permet de maintenir cet événement cette année et de boucler la boucle avant d’éventuellement prendre d’autres décisions pour les prochaines années.

Monsieur Pion ajoute que le regard de l’employeur là-dessus est aussi dans un soutien marqué qui n’est pas un budget supplémentaire pour le CSE, car ce n’est pas autorisé, mais la mise en œuvre de l’arbre de Noël. Il insiste sur le fait que cela a un caractère exceptionnel dans cette année particulière.

Monsieur Baudry indique que c’est donc pour équilibrer ce qui a été fait à Arras l’année précédente et par rapport à la situation particulière de cette année de la prise en charge des CDD.

Madame Cordier ajoute que c’est donc l’arbre de Noël de la direction.

Monsieur Pion répond qu’il s’agit de l’arbre de Noël du personnel réalisé par la direction et sur les bases du CSE.

Monsieur Tomasi précise qu’il s’agit d’un besoin de financement estimé sur ce montant-là et une solution qui a été cherchée pour pouvoir, en 2025, ne rien enlever aux agents et maintenir l’arbre de Noël sur Calais. La demande n’était pas que l’arbre de Noël ne soit plus organisé par le CSE mais par la direction. Il recherchait une solution et c’est ce qui a été proposé et qui permettait de résoudre la problématique d’un manque de 40 000 euros. C’est de cette manière-là que ce sont déroulées les choses.

Cette solution permet de prendre en compte les « moins de 6 mois » dès début 2025 alors qu’il était possible d’attendre la fin de l’année pour mettre en place ces nouvelles règles.

Monsieur Tomasi trouve cette solution très bien et remercie la direction de soutenir le CSE pour cette année.

Monsieur Bruno précise qu’il s’agit d’une manifestation organisée par la direction sur les bases arrêtées par le CSE.

Monsieur Pion ajoute que la recherche est cet équilibre entre Arras et Calais dans un moment donné où il y a quelques tensions dans ces articulations budgétaires.

Madame Cordier demande s’il y aura d’autres efforts de fait par la direction sur d’autres sujets par rapport à ces 148 CDD sur l’année.

Monsieur Pion répond que cet effort est pour solde de tout compte. Il ne faut pas oublier que l’embauche de CDD augmente la masse qui est reversée en direction du CSE.

Madame Cordier répond que la masse n’est pas reversée complètement car il y a un 1er semestre à 71 CDD qui, si on part du postulat qu’ils avaient été tous embauchés au 1er janvier, pourraient compenser les 92 CDD du 2e semestre. Elle pense que l’impact ne sera pas que sur l’arbre de Noël.

Monsieur Pion répond que ce n’est pas une dotation complémentaire mais un soutien. Il rappelle qu’il est illégal de donner une dotation supplémentaire.

Monsieur Baudry indique que c’est donc exceptionnel et que cela ne se reproduira pas. Il va donc falloir se pencher sur des solutions budgétaires.

Madame Verove répond que c’est ce qui a été dit en début de réunion.

Monsieur Baudry répond qu’il n’a pas entendu et s’en excuse.

Monsieur Tomasi ajoute que cela se trouve dans le 2e document sur le budget 2026 dans lequel il y a déjà des pistes de réflexions sur ce que pourraient être les actions sur 2026 sachant les prévisions faites, réalisées ou non, permettront de se projeter et de prendre des décisions par rapport aux quelques pistes qui ont été évoquées et qui se trouvent dans le document.

Il propose aux élus de passer au vote.

La proposition est approuvée à la majorité des 17 votants (14 pour - 3 abstentions : CGT).

**III- Consultation du Comité Social Économique**

**Néant**

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

Monsieur Bruno souhaite, tout d’abord, donner quelques informations concernant la classification. La classification telle qu’elle a été adressée aux pouvoirs publics a reçu un agrément, elle est donc maintenant applicable dans ce qu’elle contient.

Madame Cordier demande de quel point à l’ordre du jour il s’agit.

Monsieur Pion répond que c’est une information complémentaire en rapport avec l’actualité.

Monsieur Bruno ajoute que, l’agrément étant reçu, il appartient à la direction d’informer le CSE des modalités d’application d’une part et de la transposition d’autre part. Il expliquera des modalités de transposition lors d’un CSE extraordinaire qui se déroulera le 22 avril. Les convocations et l’ordre du jour arriveront prochainement.

Cette opération de transposition sera présentée en fonction de la codification emploi ancienne, de la codification emploi nouvelle et l’explication des modalités de transposition. Ce CSE extraordinaire servira à cela afin de requérir son avis sur cette opération de transposition.

Monsieur Tomasi demande si cette transposition reprend les emplois repères et non repères.

Monsieur Bruno répond qu’il y a 3 niveaux de transposition :

- les emplois repères avec des opérations automatiques pour 80-90 % des emplois

- les emplois non-repères c’est-à-dire les emplois spécifiques ou non répertoriés comme dans le travail social

- les grilles métiers spécifiques notamment au service informatique.

Il ajoute que les membres du CSE recevront, avec l’ordre du jour, le tableau de transposition qui permettra de préparer cette réunion.

Monsieur Tomasi demande si des fiches vont être créées pour les emplois non-repères.

Monsieur Bruno répond que les référentiels existent déjà et la technique qui a été retenue par l’UCANSS est la technique de la pesée de l’emploi. Cela veut dire que, par catégorie d’emploi et en fonction du niveau de départ, il y a une classification de la pesée avec des indications par rapport au niveau de responsabilité ou d’activité.

Ce qui a été demandé au niveau national c’est de mener l’opération test de transposition, de la renvoyer à la Caisse Nationale pour vérification et ensuite de pouvoir mener les travaux en local avec le CSE afin qu’il rende son avis. L’opération menée au plan local pour adressage à la caisse Nationale a eu lieu la semaine dernière et la direction attend le feu vert pour un paiement sur la paye de juin, c’est pourquoi le CSE extraordinaire a lieu le 22 avril afin de recueillir son avis dans les délais corrects.

Monsieur Tomasi indique qu’il y a des emplois non-repères qui existent dans plusieurs CAF, il demande donc s’il y a eu des concertations entre elles.

Monsieur Pion propose d’y revenir lors du CSE extraordinaire.

Monsieur Baudry indique que les élus n’ont pas encore les éléments et que nous allons entrer en période de vacances scolaires. Il demande si ces éléments seront fournis rapidement.

Monsieur Pion répond qu’ils seront fournis avant les vacances.

Madame Coppey demande quand devra être rendu l’avis du CSE.

Madame Cordier rappelle que le délai est de 1 mois.

Monsieur Bruno ajoute que la procédure ne change pas, que le délai est bien de 1 mois et c’est pour cela que la direction a pris les devants avec cette date au 22 avril qui devrait permettre d’être dans les délais pour la paye de juin.

Monsieur Baudry répond que c’est pour cette raison qu’il est nécessaire d’avoir les éléments rapidement pour pouvoir les étudier.

Madame Verove indique que l’avis peut être rendu assez rapidement si les éléments sont fournis. Monsieur Tomasi est d’accord.

Madame Coppey et Monsieur Baudry indiquent qu’il y a une analyse à faire quand même.

Madame Duquesnoy demande si sera mis en place un système du genre de allo-paie pour donner des explications aux agents qui en auraient besoin.

Monsieur Bruno répond qu’il y aura une communication post paye au mois de juin afin d’avoir, avant les départs en vacances de juillet, des séquences wébinaires RH pour faire des questions/réponses.

**• Situation des services**

Monsieur Pion communique les chiffres suivants :

**Service PF :**

* Stock national : 4,48 jours au 26/03/2025 (4,10 jours au 26/02/2025)
* Stock CAF 62 : 5,17 jours au 26/03/2025 (4,84 jours au 26/02/2025)

Taux d’appels téléphoniques : 75,92 (flux et SVI) et 71,35 (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire) au 26/03/2025 contre 76,96% (flux SVI) et 72,56% (flux allocataires) au 26/02/2025 (objectif COG minimum : 85%)

Délai de démarche : 9,9 jours contre 9,5 jours au 26/02/2025 (objectif COG minimum : 17 jours)

UTI : à jour

**Service Social :**

AFI : 3 jours (4 jours le 26/02/2025)

AFC : 8 jours (8 jours le 26/02/2025)

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

* **Affaires juridiques :** 9,5 jours (13,5 jours au 26/02/2025)
* **ASFR :** 23,5 jours (24,3 jours au 26/02/2025)
* **Recouvrement :** 7 jours (6,6 jours au 26/02/2025)
* **Comptabilité :** à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

**•** **Mouvements de personnel**

 Embauches réalisées

**EN CDD (44) :**

• 11 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras – Recrutement externe

• 10 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3) – Recrutement externe

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Calais – Recrutement externe

• 1 Chargé d’Accompagnement Territorial (Niv 5B) ADS Carvin – Recrutement externe

• 1 Travailleur social (Niv 5B) ADS Bruay – Recrutement externe

• 1 Travailleur social (Niv 5B) ADS Béthune – Recrutement externe

• 10 Agents administratif PF Pars (Niv 3) Arras – Recrutement externe

**EN CDI (4) :**

• 1 Agent de maîtrise Pf SNAP (Niv 4) – Recrutement interne

•1 Chargé d’accompagnement Territorial (Niv 5B) Etaples sur Mer – Recrutement externe

• 1 Travailleur social Boulogne sur Mer (Niv 5B) – Recrutement externe

• 1 Gestionnaire Emplois Carrières (Niv 4) – Recrutement interne

 Recrutements en cours

**EN CDD (19) :**

• 1 Agent administratif UTI Arras (Niv 3) Arras

• 1 Agent administratif UTI Calais (Niv 3)

• 2 Agents administratifs PF Paris (Niv 3) Arras - Recrutement interne

• 1 Technicien Patrimoine Arras (Niv 3)

• 1 Travailleur Social (Niv 5B) ADS Arras

• 1 Travailleur Social (Niv 5B) ADS Etaples

• 1 Travailleur Social (Niv 5B) ADS Calais

• 1 Conseiller thématique travail Social (Niv 6) Arras/Calais – Recrutement interne

• *10 Agents administratifs ARIPA (Niv 3) Calais*

**EN CDI (4) :**

• 1 Technicien ARIPA Calais (Niv 3)

• 2 Responsables d’unité ARIPA Calais (Niv 5B) – Recrutement interne/externe

• 1 Responsable d’unité PF (Niv 5B) – Recrutement interne/externe

 Recrutements à venir

**CDD  :**

**JUIN**

• *1 Agent administratif Appui métiers (Niv 3) Arras*

*• 7 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3)*

*• 10 Téléconseillers PFS Arras (Niv 3)*

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Calais

**SEPTEMBRE**

• 12 Agents administratifs PF Renfort Paris Arras (Niv 3)

• 10 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3)

**OCTOBRE**

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Calais

• 1 Agent administratif UTI Arras (Niv 3)

• 1 Agent administratif UTI Calais (Niv 3)

**NOVEMBRE**

• 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras

**CDI  :**

**JUIN**

• 10 Téléconseillers PFS Arras/Calais (Niv 3)

Madame Coppey demande si le recrutement des techniciens ARIPA à Calais est interne ou externe.

Monsieur Bruno répond que c’est les 2 comme pour les 2 postes de managers.

Madame Coppey demande si le poste de responsable d’unité PF est à Calais ou à Arras.

Monsieur Bruno répond que c’est pour les 2 sites puisque cela concerne la MDR et que le poste d’agent de maîtrise dans ce groupe est sur Arras.

Monsieur Baudry indique que le recrutement de poste à l’ARIPA pour le 1er avril va être un peu juste.

Monsieur Pion répond qu’il y aura peut-être un décalage.

Monsieur Baudry demande si, dans ce cas, les agents peuvent continuer à postuler.

Madame Descamps répond que la date butoir est le 28 mars.

Madame Coppey demande si le gestionnaire emploi/carrière est un CDD qui est passé CDI.

Madame Descamps répond que oui.

● **Présentation du livret d’accueil « Nouvel agent, l’essentiel à savoir »**

Monsieur Bruno indique qu’une version dématérialisée avait été transmise avec l’ordre du jour et Madame Descamps distribue la version papier.

Monsieur Bruno salue le travail qui a été fait sur ce livret car c’est toujours un peu particulier de travailler sur ce genre de document qui est absolument nécessaire mais difficile à définir en termes de contenu.

Il y a eu un travail de dialogue avec des jeunes agents pour voir un peu quels étaient les besoins.

Il souligne que c’était une demande plusieurs fois émise par le CSE.

Ce document a vocation à être donné aux jeunes employés quel que soit leur statut dans l’entreprise mais aussi à être publié sur l’intranet pour faire sens à l’ensemble des agents car il comprend des informations qui, en termes de rappel, peuvent intéresser tout le monde.

Monsieur Bruno précise que c’est une 1ere version qui pourra évoluer et être complétée. L’idée étant de ne pas avoir une actualisation ou des informations qui soient trop vite datées car le risque est de ne pas avoir les bonnes informations. C’est pour cette raison également qu’il a un caractère assez succinct qui invite, lorsqu’on veut aller plus loin, à se rapprocher du service RH pour pouvoir compléter l’information.

Ce livret reste sur des essentiels qui ouvre la porte à un contact avec le service.

Monsieur Tomasi indique que des choses vont déjà changer, comme les modalités de connexion.

Monsieur Bruno répond que Windows hello n’est pas encore généralisé. En effet, le risque est que les choses évoluent très vite mais l’idée était de poser les bases de contenu, d’orientation, d’information et après de travailler en actualisation avec un rythme qui soit effectivement suffisamment soutenu.

Monsieur Tomasi indique qu’il serait bien de dire aux agents de se renseigner sur les actualisations lorsqu’on leur remet le document.

Monsieur Przybylski propose d’ajouter les modalités pratiques des STP.

Monsieur Bruno répond qu’il y a une page qui décrit les demandes et les circuits de la RH mais d’une manière générale on renvoie à la partie intranet pour dire que tout ce que ne contient pas ce guide est disponible sur l’intranet agent. L’idée étant de ne pas le remplir de trop d’informations techniques.

Madame Verove propose que soit précisé, pour les CDD, qu’être absent le dernier du mois de mai et du mois de septembre est pénalisant. C’est important car quelqu’un a été hospitalisé le 30 septembre n’a pas eu sa prime de fin de contrat alors que c’était une hospitalisation programmée qui aurait pu être déplacée.

Monsieur Bruno répond que, pour figurer dans un guide qui va concerner 100 % des nouveaux arrivants, ce cas est un peu moins fréquent et très technique et particulier.

Il y a beaucoup d’informations qui ne se trouveront pas dans ce guide mais qui sont particulières.

Madame Duquesnoy indique qu’il n’est pas précisé que la mutuelle n’est pas obligatoire si le conjoint a lui-même une mutuelle obligatoire.

Monsieur Bruno répond qu’elle est dite obligatoire avec une possibilité de dérogation. Il rappelle que, pour aller plus loin dans l’information, il y a au dos du livret l’intranet et les contacts RH.

Madame Mielczarek demande des précisions sur l’autorisation d’absence « affection longue durée » qu’elle ne connaît pas.

Madame Descamps répond qu’il s’agit d’un dispositif du Code du Travail qui prévoit, pour les salariés des entreprises françaises qui seraient atteints par une maladie reconnue en affection longue durée, une autorisation d’absence de 4 jours par années civiles qui peut être fractionnée en demi-journées.

Monsieur Bruno ajoute que c’est un régime qui correspond à un état de santé qui est prescrit par le médecin.

Madame Descamps ajoute que le directeur a fait le choix de maintenir le salaire durant ces autorisations d’absence et donc le salarié est informé, dès que le service RH sait qu’il est en ALD, que s’il a des examens ponctuels dans l’année en lien avec celle-ci, il peut s’absenter dans le cadre de cette autorisation d’absence.

Madame Mielczarek demande si le service RH est informé que ces salariés sont en ALD.

Madame Descamps répond que c’est le salarié qui doit informer le service.

Monsieur Bruno ajoute que, sur ce genre d’information, il y a des salariés qui ne veulent pas échanger sur leur état de santé. L’employeur fait simplement savoir que ce dispositif existe.

Madame Mielczarek demande si concrètement c’est une pose de congé dans Agape spécifique.

Madame Descamps répond que c’est hors Agape et enregistré directement dans Temptation.

Madame Mielczarek demande si cela se fait donc par STP.

Madame Descamps répond que oui.

Madame Coppey indique qu’il aurait pu être précisé, dans le livret, de quelle convention collective nous faisons partie.

Monsieur Bruno répond que le placement sous l’égide de la convention collective des personnels de Sécurité Sociale c’est la 1ere information donnée aux salariés accueillis. De plus, c’est indiqué en introduction du contrat de travail.

Il consent qu’il y ait beaucoup d’informations qui ne figurent pas dans le livret mais il fallait faire quelque chose de condensé sinon il aurait été illisible et pas lu par les nouveaux arrivants.

Monsieur Spriet indique qu’il serait bien de parler des référents qui existent, harcèlement ou handicap par exemple.

Monsieur Bruno répond qu’ils figurent sur l’intranet vers lequel l’agent est renvoyé à la fin du livret. Il ajoute qu’il a estimé que parler de ce genre de ce sujet dès le 1er jour dans l’entreprise n’est pas forcément un signal positif.

Madame Coppey répond que le livret parle tout de même des problématiques liées au conflit d’intérêt.

Monsieur Bruno répond que c’est différent. Le conflit d’intérêt c’est le cadrage légal dans lequel le salarié va exercer son emploi.

Monsieur Pion ajoute que le livret n’a pas vocation à être exhaustif. L’important est le relais vers le compte salarié qui permet d’aller beaucoup plus loin sur l’ensemble des références.

**• Index égalité hommes-femmes 2024**

Monsieur Bruno indique qu’il a été transmis aux élus. Il est en baisse contrairement à la relative stabilité des 3 exercices précédents. Cette baisse s’explique par une situation très conjoncturelle pour la Caisse car elle est due à l’évolution de l’indicateur N°2 (voir document en annexe).

Cet indicateur mesure l’écart du taux d’augmentation individuelle entre les hommes et les femmes. Or à la Caf du Pas-De-Calais, en 2024, il a été décidé une politique particulière qui était d’attribuer des mesures salariales de compensation aux agents d’accueil itinérants dans le cadre de l’évolution de leurs modalités de transport. Or, cette équipe est majoritairement constituée d’hommes et la compensation étant supérieure à la moyenne des points attribués à l’ensemble du reste du personnel, elle a déséquilibré l’indicateur. Sans cette décision, nous serions arrivés exactement au même résultat que l’année dernière.

Monsieur Bruno souligne que, pour ce qui est des autres indicateurs, nous avons de curseurs qui sont extrêmement haut.

Monsieur Pion souligne que, sur 2025, l’indicateur 5 a une évolution assez importante et il aura un regard appuyé sur cet indicateur 2 ce qui peut imaginer une perspective à 97 sur 100 plutôt que 87 sur 100.

Madame Maubert indique que la commission égalité hommes/femmes s’est réunie plusieurs fois et que vont être adressées à la direction des questions et des demandes ainsi que l’analyse des éléments qui avaient été produits.

**• Campagne EAEA 2025**

Monsieur Bruno indique que la campagne EAEA 2025 va ouvrir dans des circonstances particulières puisque impactée par le calendrier de la classification. La direction est obligée d’attendre le mois de mise en œuvre de la classification. Elle s’ouvrira donc à compter du 1er juin et pour rester cohérent avec l’ensemble des autres opérations comme l’élaboration du plan de formation et la campagne RMPP 2025 locale hors classification, elle se terminera le 30 septembre.

Monsieur Bruno précise qu’il s’agit d’un calendrier prévisionnel et que la campagne pourra déborder jusqu’au 31 décembre comme chaque année.

Cependant, pour cadrer la majeure partie de ce qui doit être réalisé et en cohérence avec les 2 autres opérations, la direction est obligée de prévoir un calendrier un peu maintenu mais qui pourra connaître des évolutions car la direction ne sait, pour le moment, toujours rien de ce que sera la situation RMPP locale et ce que sera l’effectivité de ce qui se prépare pour la paye du mois de juin.

Il rappelle que tous ce processus d’EAEA est obligatoire et doit être cadré. Il se fera sur la base du même outil et de la même méthodologie, SI Talents étant l’outil central depuis maintenant quelques années. De plus, les managers qui n’auraient pas encore été formés à la technique d’évaluation seront accompagnés.

**● Point de situation sur le service ARIPA**

Monsieur Pion indique qu’aujourd’hui le service est à 21,61 jours avec un équilibre retrouvé entre notre Caisse (21,68 jours) et la Caf de la Marne (21,42 jours) et un stock d’environ 24 000 pièces au 24 mars contre 28 500 début janvier.

Il ajoute que concernant GAIA le délai moyen est à un peu plus de 31 jours avec un objectif qui est à 34 jours. Le délai de décret moyen est lui à 34 jours avec un objectif fixé à 60 jours.

Le travail sur l’amélioration de l’antériorité est toujours en cours.

Monsieur Pion rappelle qu’il y a, de plus, des opérations de recrutement en CDI et en CDD et de 2 postes de responsables d’unité.

Madame Coppey demande s’il y a des postulants aux postes de responsables d’unité.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Coppey demande s’il y a eu un retour de la médecine du travail concernant les 9 nouveaux agents qui s’était adressés au médecin.

Monsieur Bruno répond que la direction continue d’échanger avec les services de santé au travail mais n’a pas de compte-rendu médicaux. Ce suivi est inscrit dans le prolongement des actes qui ont précédés et sans nouvelle alerte ni nouvelle demande de la médecine du travail en ce sens.

Madame Coppey demande si un suivi psychologique est fait.

Monsieur Bruno répond qu’il y a un suivi en soutien et en santé.

Madame Cordier demande s’il y a eu des reprises d’agents en arrêt maladie.

Monsieur Bruno répond qu’il y avait 2 personnes encore en arrêt et une 3e qui était tombé en arrêt dans l’intervalle. Aujourd’hui, il y a toujours 2 personnes qui sont en arrêt et une personne qui a demandé une rupture conventionnelle.

Il souligne que l’entretien de liaison a été proposé à chaque fois mais qu’un seul agent et celui qui a demandé la rupture conventionnelle ont accepté cet entretien de liaison.

Monsieur Baudry demande si le poste de CDI est proposé suite à cette rupture conventionnelle.

Monsieur Bruno répond que non. Il y avait un poste laissé vacant dans les ETP alloué à l’ARIPA. Ce poste sera remplacé dès que la rupture conventionnelle sera effective. Il rappelle que pour ce service, nous sommes à la cible des emplois financés et même, aujourd’hui, à 4 emplois au-dessus de la cible.

Madame Cordier indique que s’il n’y a plus que 2 agents en arrêt, il y a donc eu des reprises puisqu’il y en avait beaucoup plus que 2.

Madame Taverne est d’accord et indique, qu’en effet, il y en a plus.

Monsieur Bruno répond qu’il ne parle pas des arrêts courts.

Monsieur Baudry répond qu’il y a plus de 2 arrêts longs.

Madame Cordier ajoute que Monsieur Bruno avait dit le mois passé qu’il y avait 6 personnes en arrêt long.

Monsieur Bruno propose de refaire un point à la prochaine réunion mais rappelle qu’il y avait 3 agents concernés par les arrêts longs. Sur ces situations, il y a des personnes qui étaient peut-être en arrêt depuis peu au moment au moment de la précédente réunion, quand le point a été fait.

Madame Taverne répond qu’il y a au moins 7 agents qu’elle n’a pas vu depuis plus d’1 an.

Monsieur Baudry est d’accord.

Madame Cordier ajoute que Monsieur Bruno avait même dit 6 lors de la précédente réunion.

Monsieur Bruno répond qu’il refera un point à la prochaine réunion CSE.

Madame Cordier demande où en est l’ambiance de travail.

Monsieur Pion répond qu’elle est redevenue professionnelle.

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

**● Statistiques sur le dispositif Pro-consult**

Madame Cordier indique que les élus CGT ont mis ce point à l’ordre du jour car dans beaucoup d’organismes il y a un point de situation qui est fait au moins semestriellement. Elle aimerait avoir également ces données car ce sont des éléments qui permettent de voir s’il y a des variations.

Monsieur Pion répond que cela ne fait pas partie des données obligatoires à apporter au CSE.

Madame Cordier répond que ce n’est pas obligatoire mais que cela se fait.

Monsieur Bruno répond que cela se fait sans doute sur un dénombrement qui est local car il ne peut y avoir de statistiques, dans notre Caisse, étant donné que l’employeur n’a pas connaissance des saisies de Pro-Consult. Il souligne que cela fait 7 ans que la caisse Nationale n’a pas produit de bilan sur les statistiques de saisies de Pro-Consult. Il rappelle que Pro-Consult n’est pas un prestataire de la Caf du Pas-De-Calais, c’est un contrat de la Caisse Nationale qui elle-même n’a pas les statistiques.

Monsieur Bruno explique que la Caisse n’a à être contactée que lorsque la personne qui a reçu l’appel et consulté un de ses agents aurait constaté un danger grave et imminent qui nécessite la mobilisation de l’employeur.

Monsieur Tomasi demande comment les autres organismes arrivent à obtenir ces données.

Monsieur Bruno répond qu’au niveau national il y a un contrat.

Madame Cordier indique que des données étaient fournis au début de la mise en place de Pro-Consult. Elle rappelle que ce service a été mis en place par l’employeur pour répondre aux obligations de santé au travail.

Monsieur Pion répond qu’il y a toujours eu cette obligation de ne pas donner d’informations à l’employeur.

Madame Cordier répond qu’il y en avait pourtant. De plus, dans certains organismes, cela se poursuit.

Monsieur Pion répond qu’il ne sait pas comment ils font pour avoir ces données car notre Caisse n’est informée qu’en cas de danger grave et imminent ce qui est très rare car il n’a eu qu’une sollicitation depuis la mise en place du dispositif.

Monsieur Tomasi indique qu’il y a eu un cas ici avec un agent qui était décédé dans les locaux et le personnel avait été un peu choqué.

Monsieur Bruno indique que la direction n’est pas forcément satisfaite de ne pas avoir de retour sur ce dispositif.

**● Inspection PFS : quand pourrons-nous obtenir les documents réclamés**

Monsieur Bruno indique que les choses se sont peut-être croisées car le 19 mars les éléments ont été transmis.

Madame Coppey indique qu’elle a été surprise que des éléments soient interdits d’accès comme le mail qui a été envoyé aux agents pour leur proposer ces entretiens. Elle ne comprend pas pourquoi les élus chargés de l’inspection n’ont pas le droit d’avoir accès à cette information.

Madame Mielczarek confirme qu’ils n’ont pas eu droit à avoir accès à la copie des supervisions des agents.

Madame Blondel ajoute qu’elles étaient demandées de manière anonyme.

Monsieur Tomasi indique que, selon lui, la forme avec laquelle les agents ont été sollicités pour leur proposer cette inspection n’a pas un enjeu énorme. Il ne comprend pas non plus pourquoi on refuse de transmettre cette information.

Monsieur Bruno répond qu’il lui semble que les élus ont pu observer des actes de supervision en direct.

Madame Blondel et Madame Mielczarek répondent que non. Elles ont seulement fait de la double écoute.

Monsieur Bruno répond que c’est la même chose.

Madame Blondel et Madame Mielczarek répondent que non. Il s’agit du retour du manager lorsque l’appel est trop long.

Monsieur Bruno demande si c’est ce type d’information qui leur est refusé.

Madame Coppey répond qu’on leur a dit que c’était la direction qui ne voulait pas transmettre ce type d’informations. Concernant le mail, les élus auraient très bien pu demander aux agents de leur transmettre.

Madame Verove indique qu’il y a certainement eu une incompréhension sur la demande. Monsieur Tomasi est d’accord que les éléments doivent rester anonymes mais ensuite peuvent être transmis.

Monsieur Pion et Monsieur Bruno vont se renseigner.

Madame Mielczarek demande pourquoi il y a une différence de montant entre le prime accueil physique et la prime accueil téléphonique.

Monsieur Bruno répond que ce sont les accords nationaux qui fixent les primes de cette manière.

Madame Mielczarek demande de quelle manière cette différence est justifiée.

Monsieur Bruno répond que l’accord prévoit une liste d’emplois cibles avec un pourcentage du salaire et la direction ne décide pas.

Madame Verove indique que des négociations sont toujours en cours car même les techniciens font des appels pro-actifs, tout le monde devrait donc bénéficier à minima, de la prime de 4 %.

Monsieur Bruno indique qu’au national, ils ont certainement voulu marquer la différence entre une réponse téléphonique de 1er niveau et une réponse enrichie qui se fait à l’accueil, potentiellement dans le cadre d’un rendez-vous avec en plus des aspects techniques.

Madame Mielczarek indique que les élus voyaient plutôt ça du côté charge mentale.

Monsieur Bruno répond que l’accord ne tient pas compte de ces aspects mais est d’accord avec Madame Verove sur le fait que les lignes ont bougé et les choses vont certainement évoluer.

**• Budget prévisionnel 2025 de l’organisme**

Monsieur Bruno indique que le document a été remis avec l’ordre du jour. Il s’agit du document officiel qui a été voté à l’unanimité par le Conseil d’administration.

**• Mise en place de la DRM**

Madame Maubert indique que les agents se sont aperçus qu’il y avait, quand même beaucoup d’anomalies, malgré le test par 5 Caisses. Elle demande si ce sont des anomalies qui ont été rencontrées aussi par ces caisses ou s’il s’agit de nouvelles anomalies.

Monsieur Pion répond que la bascule s’est passée de manière favorable à la différence de celle vers le NSI en 2021 mais qui ne se fait sans un certain nombre de réajustements à la fois dans des sollicitations supplémentaires des allocataires mais aussi dans des incompréhensions de la mécanique nouvelle. Il y a en effet un certain nombre de situations à reprendre et nous allons, comme les 5 premières Caisses, le faire de manière importante en début de mois et qui diminueront au fur et à mesure avant d’arriver à quelque chose de plus éclairé. Cependant, il faut retenir que, en comparaison avec les 5 premières Caisses, nos sollicitations, en pourcentage, sont moins importantes. Cela correspond à l’investissement en termes de communication en direction des allocataires.

Monsieur Pion ajoute que les 5 Caisses qui ont déjà fait ce chemin pendant 6 mois arrivent justement dans cette nouvelle étape qui est observée de très près pour voir comment les choses s’améliorent.

Madame Dubleumortier indique qu’elle pense que la question de Madame Maubert était de savoir si les 5 Caisses avaient connu les mêmes anomalies que celle que nous avons rencontrées les premiers jours suivant la bascule.

Monsieur Pion répond que sur un certain nombre non ce ne sont pas les mêmes car il y avait déjà eu des corrections et des défauts nouveaux peuvent arriver.

Madame Caron indique, qu’en effet, les CDD à l’accueil ont pu remarquer que les sollicitations sont beaucoup moins élevées que ce qui était prévu. Ils ont, cependant, été recrutés en prévision de ce surcroît d’activité. Ils se demandent donc si leurs contrats ne prendront pas fin plus tôt.

Monsieur Pion répond que les contrats iront bien jusqu’au bout. Il rappelle que ces renforts sont sur ce 1er semestre et ensuite une 2e vague sur le 2e semestre pour arriver à une année 2025 de soutien de la Caisse Nationale.

Madame Caron indique, qu’il y a quelques mois, Monsieur Pion avait dit qu’il y aurait une baisse de sollicitations à l’accueil de 80 %, et, de ce fait, les agents de l’accueil commence à se demander ce qu’ils vont devenir.

Monsieur Pion redit qu’encore une fois il faut vérifier que cette baisse se met vraiment en place courant 2e semestre 2025. Cependant, il indique que les agents n’ont pas d’inquiétude à avoir car nous avons une capacité d’aller plus loin dans de l’accueil renforcé en direction de l’allocataire avec notre accroche territoriale. De plus, nous aurons aussi un certain nombre d’évolutions autour de l’ensemble du traitement de l’approche populationnelle, des pistes autour de nos familles monoparentales à bas revenus et d’autres choses autour de l’Aah.

L’important est de ne pas avancer trop tôt dans ces pistes-là car nous ne savons pas encore quels seront les effets complets.

Madame Cordier demande si l’approche populationnelle permettrait de compenser la perte sur un certain public qui serait plus autonome.

Monsieur Pion répond qu’elle permet d’aller plus loin dans l’approche d’une certaine population sur des éléments de fragilité combinés à des éléments d’action sociale.

Madame Cordier demande si cela se fera avec les agents de l’accueil.

Monsieur Pion répond que c’est possible mais l’approche populationnelle c’est plutôt côté technicien.

Madame Cordier répond que Monsieur Pion dit qu’il n’y a pas d’inquiétude à avoir alors que les agents itinérants ont vu leurs métiers évoluer du jour au lendemain.

Monsieur Pion répond qu’il y aura toujours des évolutions.

Madame Cordier redemande donc si l’approche populationnelle va permettre de compenser la perte d’activité qui sera une conséquence directe de la bascule.

Monsieur Pion répond que c’est le souhait d’un service à l’allocataire largement amélioré car avec les indus que le système génère, nous ne pouvons pas dire que nous ayons une qualité. Tout ceci va être fiabilisé mais l’important est de savoir à quel niveau et si nous avons une validation de nos comptes par la cour des Comptes. Monsieur Pion rappelle que cela fait 3 ans que les comptes de la Caisse ne sont pas validés.

Madame Cordier répond que si le directeur leur fournit une simple feuille de compte comme celle fournies aux élus, il n’y a pas grand-chose à valider.

Monsieur Pion répond qu’il s’agit de quelque chose d’important vis-à-vis de la Cour des Comptes. Notre service public est avant tout un service de paiement du bon droit à l’allocataire.

Madame Cordier demande si elle peut estimer qu’à partir d’octobre, Monsieur Pion sera en capacité de rassurer les agents d’accueil sur leur avenir.

Monsieur Pion répond qu’il n’aura pas le cadrage en octobre car nous serons seulement au bout des 6 mois. En 2025, nous avons un soutien CDD fort appuyé par le national qui disparaîtra au 1er janvier 2026. La meilleure des situations en tant que Caisse est de ne pas avoir besoin de CDD ou d’heures supplémentaires, donc ce que nous devrons travailler, à partir du dernier trimestre, c’est de réorienter un certain nombre de dispositions pour aller vers plus de qualitatif.

Monsieur Baudry indique qu’il y a quand même un lien avec la COG de 2026 concernant la probable restitution de postes. C’est pour cette raison que l’inquiétude des agents est normale.

Monsieur Pion répond que les restitutions de poste de la COG (8,5 ETP en 2026 et 8,5 ETP en 2027) n’ont pas intégrées les éléments positifs de la solidarité à la source mais que les agents ne doivent pas être inquiets.

A 11h50, Madame Caudron doit quitter la réunion.

- **Ressources humaines**

**• Absentéisme tous services**

Monsieur Bruno indique qu’un point de situation avec les éléments de comparaison sur 2 exercices précédents a été transmis. Ce qui qualifierait ce début d’année 2025 c’est une évolution un peu inversée par rapport aux autres années car sur les arrêts de longue durée il y aurait une tendance à la baisse et une tendance à la hausse sur les arrêts de courte durée. Cela a un impact car volumétriquement, il se produit plus d’arrêt en nombre sur ces arrêts de courte durée que sur ceux de longue durée.

Monsieur Bruno ajoute que ce qui interpelle dans cette évolution c’est que nous nous situons un peu à contre-temps de l’évolution au plan national avec en plus des caractéristiques qui interpelle puisqu’on peut observer que ces arrêts de courte durée concernent un très petit nombre d’agents. Concrètement c’est 5 % du personnel qui représente 67 % du taux des 6,46 % d’absentéisme.

Il indique qu’il y a un autre élément marquant c’est que, sur la totalité des agents, il y en a 75 % qui, depuis le 1er janvier 2025, n’ont pris aucun jour d’arrêts.

Monsieur Bruno souligne, qu’en étant fin mars, la construction du chiffre d’absentéisme est forcément partielle.

Monsieur Tomasi trouve les données fournies par Monsieur Bruno globalement intéressantes et pense qu’il y aurait un intérêt à faire cette même analyse sur une année complète.

Monsieur Bruno répond qu’en effet il y a un intérêt à le faire car cela a une incidence sur la lecture des moyens d’action.

Monsieur Tomasi pense qu’il serait aussi intéressant d’avoir les données par secteur d’activité pour voir s’il y a des secteurs plus touchés que d’autres.

Monsieur Baudry indique que les élus CGT ont déjà demandé plusieurs fois ces données, par services et par territoire.

Monsieur Bruno indique que le point demandé était « absentéisme tous service » qu’il apportera d’autres éléments dans les réunions à venir.

Monsieur Pion ajoute que le comparatif que l’on peut faire d’une Caisse à l’autre, d’une branche à l’autre, se fait globalement autour de l’ensemble des personnes, donc cette donnée est pertinente aussi.

Madame Cordier demande pourquoi Monsieur Pion parle d’autres Caisses.

Monsieur Pion répond qu’à l’UCANSS, il y a un chiffrage de l’ensemble de l’absentéisme.

Madame Cordier indique que les élus CGT étaient intervenus l’année dernière et la direction avait déjà donné des éléments de ce type-là. Les élus CGT avaient développé sa requête sur justement l’intérêt de certaines données comme 31 jours et plus, qui ne donne pas d’indications précises et qui n’ont pas d’intérêt pour des représentants du personnel.

Monsieur Pion répond que ces requêtes nécessitent du travail.

Madame Cordier est d’accord mais indique qu’elle avait demandé ces informations l’année dernière. Elle s’étonne qu’on lui dise que cela n’a pas été demandé alors que cela fait plusieurs fois.

Monsieur Pion répond que ce point a été demandé mais rappelle qu’il est très compliqué d’extraire des données avec les outils RH même si aller plus dans le détail peut avoir une pertinence.

Monsieur Baudry indique que les élus CGT n’ont pas demandé de données individuelles mais par services.

Monsieur Tomasi indique qu’il y a une pertinence dans ce que dit Madame Cordier sur les arrêts de plus de 31 jours et qu’il y a toujours un intérêt de creuser les données mais ce qui pourrait peut-être répondre à cette demande serait de dire, aujourd’hui, il y a autant de personnes qui sont en arrêt depuis plus de 31 jours et dans ce nombre-là il y en a, par exemple, 10 qui sont en arrêt depuis autant de mois. Cela permet de voir s’il y a un problème à un endroit donné et s’il faut mettre en place des actions comme les entretiens de liaison. Cependant, d’après les chiffres fournis, il pense personnellement qu’il n’y a pas de problème flagrant d’absentéisme dans notre Caisse.

Madame Descamps indique qu’il y a la donnée des 31 jours car au 31ᵉ jour d’arrêt le montant des indemnités journalières évolue. Tout ce qui est en dehors de ces données doit être extrait à la main par le service RH.

Monsieur Bruno ajoute qu’il a pris l’engagement de compléter les données et qu’il le fera.

Monsieur Baudry souhaite faire remarquer que ce point est aussi une demande de la CGT et pas que sur les arrêts maladie.

Monsieur Bruno répond qu’il a utilisé le « vous » collectif.

Monsieur Pion rappelle que la limite est de devoir tout éplucher à la main car le service a autre chose à faire.

Madame Cordier répond que Monsieur Pion ne peut pas répondre cela.

Monsieur Pion répond que si.

Madame Cordier répond que c’est une demande de l’année dernière.

Monsieur Pion répond qu’il donne les informations qu’il peut avoir facilement mais quand même de manière approfondie. Il est possible d’aller plus loin mais, encore une fois, c’est du traitement particulier pour les agents RH.

Madame Cordier est d’accord, l’idée n’est pas de surcharger de demandes mais d’avoir des informations qui puissent être utiles. Elle demande s’il n’y a pas de logiciel qui puisse extraire ces données.

Madame Mielczarek demande s’il ne serait pas possible de faire une requête.

Monsieur Pion répond que non, toutes les données sont à retraiter à la main.

Madame Descamps répond qu’il n’y a que GRH et qu’il est très limité.

A 12h10, Monsieur Delacre doit quitter la réunion.

**● Explications sur la différence entre le montant des IJ maladie versées par la CPAM et le montant réel versé au salarié (dans le cadre de la subrogation)**

Madame Coppey indique qu’elle s’est rendu compte qu’il y avait une différence entre les indemnités journalières sur le bulletin de salaire et sur le compte Ameli.

Monsieur Bruno répond qu’il y a 2 raisons potentielles. La plus répandue c’est que, comme il y a un maintien de salaire, le salaire est subrogé et l’employeur perçoit les IJ. Le fait que ce soit figurant au bulletin de salaire est indispensable au prélèvement de la CSG et de la RDS. La différence de montant entre ce qui est effectivement figurant au bulletin de salaire et ce qu’il y a sur le compte Ameli c’est ça la plupart du temps.

Monsieur Bruno indique qu’il peut y avoir aussi des différences de périodes et d’actualisation c’est-à-dire qu’il peut y avoir une information sur Ameli et la prise en compte en salaire est décalée.

Madame Descamps souligne que l’agent ne doit pas hésiter à questionner le service RH en cas de doute mais précise que même en cas de décalage il y a un rattrapage le mois suivant sur la paie.

**• Congés mobiles pour les temps partiels : application de la lettre circulaire UCANSS, question de la rétroactivité de ces congés**

Monsieur Bruno indique que jusqu’alors les congés mobiles étaient appliqués dans le même registre que les congés légaux à savoir la modulation pour les temps partiels, c’est-à-dire ramener le droit théorique des congés d’un salarié à temps partiel de sorte qu’il ne constitue pas un droit plus important qu’un salarié à temps plein.

Les congés mobiles conventionnels suivaient ce régime jusqu’à une décision de justice récente. Ils ne doivent plus être transposés et être décorrélés du régime des congés légaux ce qui signifie que les congés mobiles, à partir de 2025, seront donc appliqués à taux plein pour l’ensemble du personnel. Cette mesure prenant effet à compter du 1er mai 2025, la RH attend l’ouverture du nouveau droit pour pouvoir inscrire les droits théoriques dans les compteurs.

Madame Goujard demande s’il y aura un ligne « congés mobiles ».

Monsieur Bruno répond que non, qu’ils vont être crédités en plus.

Madame Descamps répond que nous avons les 27 congés légaux décomposés en 24 jours légaux + 3 jours mobiles. Jusqu’à présent, un temps partiel qui travaille 4 jours par semaine, nous prenions 27x4/5, ce qui faisant 21,6 arrondis à 22 jours de congés. Maintenant ce sera (24x4/5) +3 ce qui donnera 23 jours.

Monsieur Baudry répond que cela donne 0,5 jours en plus.

Monsieur Tomasi répond qu’un arrondi au supérieur est fait. Par contre il précise que dans l’exemple cité on aurait (24\*4/5) + 3 = 22,2 arrondis à 22,5 et pas à 23.

Madame Descamps confirme que l’arrondi se fait bien à la demi-journée supérieure.

Madame Coppey demande s’il y aura un effet rétroactif comme une Caf l’a fait sur 3ans.

Madame Descamps répond que les consignes de l’UCANSS n’autorisent pas de rétroactivité. C’est une application à la date d’ouverture du prochain, droit, soit au 1er mai.

Madame Coppey demande comment il sera possible de les visualiser s’il n’y a pas 2 lignes différentes.

Monsieur Bruno répond que, dans un 1er temps, ce ne sera pas possible.

Madame Coppey répond que c’est donc compliqué de la vérifier car, déjà, le passage en temps partiel ne s’étudie pas par rapport aux 27 jours mais par rapport aux congés qui ont déjà été posés.

Madame Descamps répond que cela concerne les passages à temps partiel en cours d’année. Dans ces cas-là, les modalités de calcul sont présentées au salarié qui en fait la demande.

Madame Coppey demande si une communication va être faite sur le sujet car il est important.

Monsieur Bruno répond que ce sera fait au moment de l’application avec une explication sur les 2 cas de figure soit sur une année pleine soit sur un renouvellement en cours d’année.

**• Y aura-t-il prolongation des heures supplémentaires ? Quels seront les samedis ouverts aux heures supplémentaires sur le prochain trimestre ?**

Monsieur Pion indique que le dispositif d’heures supplémentaires en semaine prend fin le 31 mars et n’est pas renouvelé pour le moment mais il va maintenir la perspective des heures supplémentaires sur des samedis. Ce seront les samedis 12 avril, 19 avril, 10 mai, 17 mai, 7 juin et 14 juin.

**VI- Traitement des réclamations**

**Néant**

*A 12h00, l’ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI PV Approuvé à l’unanimité

Lors du CSE du 29/04/2025