

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 22 avril 2025

Le 22 avril 2025 à 9h30 s'est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais au siège, 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 Élodie DESAUW, Responsable des ressources humaines

Madame Virginie DESCAMPS, Responsable des relations sociales et QVT

Membres délibératifs :

Madame Lucie COPPEY, élue CFDT

Monsieur Mathieu SPRIET, élu CFDT

Monsieur Samuel TOMASI, élu CFTC

Madame Sarah DUQUESNOY, élue CFTC

Madame Marie DURIN, élue suppléante CFTC

Madame Korine BLONDEL, élue suppléante CFTC

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Sabrina CAUDRON, élue suppléante FO

Monsieur Romain DELACRE, élu suppléant FO

Madame Bénédicte CORDIER, élue CGT

Monsieur Grégory BAUDRY, élu CGT

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

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Madame Odile VANDERBEKE (CFDT)

Madame Ludivine CARON (CGT)

Madame Emilie CUVELETTE (FO)

Étaient excusés

Madame Lætitia GOUJARD-LEDUC, élue CFTC

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Madame Cindy LEGRAND, élue CFTC

Monsieur Nicolas PRZYBYLSKI, élu CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Madame Nathalie SAUVAGE, élue CFDT

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Julie GRILLON, élue CGT

I- Information et consultation du Comité Social et économique

Monsieur Bruno indique que cette séance est dédiée à un échange autour de la classification et à la sollicitation de l'avis sur les opérations de transposition qu'elle suppose. Il rappelle que le calendrier d'action est extrêmement contraint car il est surtout piloté depuis la Caisse Nationale voire l'UCANSS. Depuis l'agrément obtenu pour l'accord de la classification le 22 mars 2025, les opérations de mise en œuvre et de présentation et d'échange avec les partenaires sociaux se sont mises en place. La difficulté est que la stratégie adoptée au plan national est que tant qu'il n'y avait pas de certitude que l'accord de classification allait prospérer, il n'y avait pas eu de simulation de ces opérations de transposition.

Les opérations de simulation de transposition ont donc débuté autour de la date d'agrément de manière à ne pas faire travailler les Caisses pour rien.

Monsieur Bruno ajoute que les outils reçus se sont, en plus, fiabilisés avec le temps et les consignes nationales pour réaliser ces opérations sont arrivées également entre le 22 mars et le début du mois d'avril. Les opérations stabilisées, c'est-à-dire avec des opérations d'aller et retour vers le National pour vérification, ont donc pu être effectuées et concernant notre Caisse, ces opérations se sont déroulées de façon plutôt satisfaisante. En effet, les correctifs à opérer étaient liés à la création de libellés d'emploi qui ont veillé à l'utilisation de 4 codes emplois qui aujourd'hui sont inadaptés.

Monsieur Bruno explique qu'il y a eu 2 opérations de simulation entre le 22 mars et la semaine dernière où la Caisse Nationale renvoie à chaque fois des bilans de conformité ou de non-conformité. Cela explique la transmission un peu tardive des éléments pour cette réunion. Avant cette date, la direction n'avait pas le feu vert de la Caisse Nationale sur ces opérations mais ne pouvait pas non plus modifier la date de ce CSE extraordinaire puisqu'il devait absolument avoir lieu autour du 18 avril selon la Caisse Nationale.

Il souligne qu'il y a des caisses qui sont passées un peu plus tôt que le 18 avril car elles avaient des situations plus simples et d'autres qui ont des fichiers d'emploi beaucoup plus lourds.

La date de cette réunion est aussi proche de la date d'agrément de l'accord car, en cumulant l'ensemble des délais légaux liés à ces différentes étapes, nous arrivons très rapidement à l'obtention du délai maximum pour émettre l'avis du CSE qui est requis. Si on se réfère à la date cible contenue dans l'accord de classification, la mise en paiement des mesures de transposition de la classification doit être sur le mois de juin.

Ce CSE extraordinaire a lieu le 22 avril, l'avis sera donc rendu au plus tard le 22 mai et les opérations seront réalisées à partir de cette date pour la paie de juin.

Monsieur Bruno précise que ce calendrier restreint n'est pas un choix local.

L'idée est d'avoir aujourd'hui l'échange le plus complet possible et Monsieur Bruno propose aux élus de soit reprendre la présentation complète des accords soit passer directement aux questions de chacun puisqu'il sait que chaque fédération est très bien informée sur le sujet.

Il souligne que, étant donné ces délais contraints, les documents que la direction a pu fournir sont assez restreints puisqu'ils se résument à l'accord de classification et une grille reprenant l'ensemble des situations individuelles avec un avant/après.

Monsieur Bruno ajoute qu'il y aura ensuite une explication concernant la dénonciation de la DUE (Décision Unique de l'Employeur) sur les mesures bas salaires. En effet, chaque Caisse avait été obligée de prendre une DUE afin de mettre en œuvre dans les textes ces mesures qui veillaient à l'attribution de points supplémentaires destinés aux agents en fonction de leur niveau et des coefficients de base. L'opération de transposition liée à la nouvelle classification surpassant toutes les mesures antérieures rend cette DUE caduque. Or, comme elle ne peut pas être rendue caduque par une décision nationale, il est demandé à la direction de procéder ce jour à la dénonciation de cette DUE. Il y a donc aujourd'hui une demande d'avis du CSE sur les opérations de transposition mais aussi sur la mesure de dénonciation de la DUE.

Monsieur Bruno propose aux élus de faire un tour de table pour voir quelles sont les questions puisque nous ne sommes plus dans le temps de la négociation. Aujourd'hui c'est le temps de l'application, les marges de manœuvre arriveront sans doute après la mise en œuvre concrète.

Madame Coppey demande si la méthode d'évaluation des emplois non repérés a été envoyée.

Monsieur Bruno répond qu'elle n'a pas été envoyée car cette méthode n'est pas une méthode qui est à la main de la Caisse. En clair, même les emplois non repérés étaient associés à un cadrage.

Madame Coppey répond que le problème est que nous ne connaissons pas ce cadrage.

Monsieur Bruno répond qu'il n'a pas été validé par la Caisse. La direction a simplement renvoyé un positionnement et la Caisse Nationale a répondu conforme ou non conforme. Chaque fois, que des repositionnements ont été tentés pour un agent sur un niveau supérieur, cela a été interdit. Quelques catégories d'emploi comme l'informatique ont pu bénéficier d'un repositionnement concret mais cela a nécessité une autorisation à le faire.

Il ajoute que, dans ce cas, envoyer une méthodologie n'avait pas de sens.

Madame Desauw ajoute que la méthode est expliquée en annexe 2.

Monsieur Bruno précise, qu'en effet, dans les documents transmis, il y a, malgré tout, une explication de la méthodologie même s'il n'y a pas les critères par emploi.

Monsieur Tomasi rejoint Madame Coppey sur, au moins, les niveaux 4 qui sont aujourd'hui transformés en 4A-4B pour les emplois non repérés et cela à la main de la direction. Il y a donc une méthode pour expliquer qu'un niveau 4 passe 4A ou 4B.

Il se rend compte que, sur les emplois non repérés, il y a parfois des grosses différences selon les services. Cela manque de lisibilité même s'il comprend que le délai est court.

Monsieur Bruno répond que la direction agit, dans l'envoi de documents complémentaires, sur la base de consignes nationales. Il y a eu, en effet, des prises de positions nationales par rapport à certains emplois dans les Caisses. Par exemple, pour les emplois informatiques, au départ, au regard de l'ampleur en point que cela représentait pour certaines Caisses, il était à craindre que le repositionnement ne soit pas validé.

Or, le phénomène au plan national a été tel que finalement cela a été validé.

Concernant les emplois 4A-4B et 5A, il y a eu une décision très simple autour des techniciens, référents techniques et agents de maîtrise à savoir qu'un technicien référent niveau 4 passe 4A, un référent technique passe 4B et un agent de maîtrise passe 5A. Mais au-delà, il n'y a pas de marge de manœuvre c'est-à-dire que, même si à l'intérieur de ces situations, il y avait une situation un peu exceptionnelle ou individuelle, la Caisse n'est pas autorisée à la gérer de façon individualisée. C'est ce qui fait que dans le document, il n'y a pas de ligne différenciée au sein d'un même emploi. Le repositionnement ne se fait qu'emploi par emploi. La consigne qui est donnée est de régler ces situations après.

Monsieur Tomasi demande ce que cela veut dire.

- Monsieur Bruno répond que ce sera dans le cadre des RMPP des années prochaines. L'opération de transposition est identifiée comme un point de passage qui est censé être de portée générale c'est-à-dire qu'il fait passer une situation d'emploi normée sur une rémunération au même emploi ou à un emploi recodifié sur une autre situation de rémunération. Mais la Caisse n'était pas autorisée à anticiper des aspects de mise en œuvre de la nouvelle classification pour l'opération de transposition.

Madame Verove comprend qu'il y ait des directives qui ont pu être données pour les emplois non repérés mais la direction a quand même la main sur la modification des intitulés d'emploi ou sur l'adaptation à cette nouvelle classification. Elle indique que cela s'est fait pour certains emplois comme pour des niveaux 4 qui deviennent 5A mais remarque aussi qu'il y a eu des oubliés. Elle pense qu'il faudra jeter un regard plus approfondi sur ces situations lors de la RMPP.

Elle demande pourquoi les intitulés d'emploi ont été changés pour certains et pas pour les agents de niveau 4B qui sont passés 5A.

Monsieur Bruno répond que c'est une approche métier. Ce qui a été demandé au plan de la structure d'emploi c'est, pour les emplois de mêmes niveaux et de mêmes catégories de responsabilité, de les aligner. C'est pour cela qu'il y a certaines situations non repérées où l'intitulé d'emploi a dû être modifié car cela opérerait un alignement par niveau logique d'emploi.

Monsieur Bruno souligne que cette mécanique est un peu particulière car il y avait des libellés d'emplois que la Caisse n'utilisait pas ou mal.

Madame Vanderbeke demande si c'est bien la direction qui a proposé des niveaux pour certains emplois non repérés.

Monsieur Bruno répond que non, ce n'est pas comme cela que ça fonctionne.

Madame Coppey indique que le délai d'un mois pour que le CSE rende son avis démarre à partir du moment où les élus ont tous les documents. Or, ils ne sont pas fournis aujourd'hui. Elle pense qu'il n'est pas possible de rendre un avis sans savoir pourquoi certains passent 4A, d'autres 4B et comment les décisions ont été prises.

Elle ajoute que dans le guide UCANSS, il est bien précisé que l'application de la méthode des emplois non repérés doit être fourni par l'organisme.

Madame Cordier indique qu'il est bien précisé dans l'accord que la cotation n'a pas à être fournie aux IRP.

Monsieur Bruno ajoute que la Caisse Nationale demande de respecter strictement une méthodologie et de fournir une certaine base documentaire. La méthode de cotation appartenant à l'employeur, ce qui est décrit dans l'accord comme étant une méthodologie générale de transposition est suffisante et destinée à informer le CSE.

Il n'y aura pas d'autres documents. Il connaît bien le délai d'un mois réglementaire et ne doute pas que l'avis puisse être négatif dans le contexte d'une classification qui ne fait pas l'unanimité et dans un contexte de mise en œuvre qui est certainement imparfait. Malgré tout, s'il n'y a pas d'avis du CSE, il n'y a pas d'application de la classification.

Monsieur Tomasi demande s'il va rester des emplois non repérés comme les agents d'accueil itinérants (ligne 11).

Monsieur Bruno répond que cette question n'a pas de réponse définitive au plan national. Par contre, la direction a compris que c'était leur volonté de travailler à l'identification à venir d'un certain nombre d'emplois. Pour

le moment ces emplois restent non repérés mais il est vraisemblable qu'ils puissent le devenir.

Monsieur Tomasi comprend la cohérence entre un référent technique qui passe 4B et un niveau 4 qui passe 4A. Cependant, par exemple, l'agent d'accueil qui n'est pas repéré passe 4B, le rédacteur juridique qui n'est pas repéré passe 4A, le gestionnaire d'administration emploi carrière qui n'est pas repéré passe de 3 à 4B. Il y a un certain nombre d'emplois non repérés qui changent de niveau mais ce qu'il avait compris des CSE précédents c'est qu'il y aurait des discussions locales et communes incluant les élus du CSE sur ces situations et sur la façon dont on pouvait se servir de cette classification pour gommer ses imperfections.

Monsieur Tomasi comprend que la direction ne puisse pas fournir d'autres documents mais aimerait au moins une explication. Il pense qu'il y avait vraiment la main sur ces emplois pour profiter de régler les situations de catégories qui sont sous-payés comme cela a pu être fait pour l'informatique.

Monsieur Bruno répond que les effets de réalignement dans les Caisses au niveau des situations emplois non repérés se feront sur les RMPP dans le cadre local. La Caisse Nationale ne souhaitait pas intégrer dans l'enveloppe classification, qui n'est pas infinie, les éléments de politique salariale locale. Pour autant, la direction a essayé d'être cohérente avec, à la fois cette contrainte imposée par la politique nationale et ce qu'elle pouvait faire qui finalement n'était pas interdit. En clair, toutes les opérations de réalignement qui ne coûtait rien ou pas grand-chose ont été opérées. Pour certains emplois cela a donc pu être fait parce qu'ils n'impactaient pas l'enveloppe nationale. Il faudra ensuite dire que les opérations de réalignement se fera sur la base des 1,5 de RMPP dans la durée et avec les nouveaux mécanismes.

Madame Cordier demande si la RMPP sera donc de 1,5.

Monsieur Bruno répond que oui.

Monsieur Pion ajoute que cela renvoie à l'opération après transposition quand les effets seront connus et sur la base de la vie locale autour d'une RMPP à 1,5 même si elle n'est pas encore notifiée.

Il rejoint Monsieur Tomasi, que ce soit sur 2025 ou 2026 et les années suivantes, et pense que nous entrons dans ce que n'a pas intégré la classification c'est-à-dire un positionnement local avec notre RMPP.

Monsieur Tomasi demande si l'impact de cette classification a été calculé avec les simulations.

Monsieur Bruno répond que oui.

Monsieur Tomasi demande s'il peut donner le résultat.

Monsieur Pion répond que nous sommes, nationalement parlant, sur un 2,2 % et la Caisse devrait être dans cet ordre-là.

Madame Cordier répond que ça c'est l'enveloppe qui est prévue. Elle demande si elle sera dépensée complètement.

Monsieur Pion répond qu'elle devrait l'être à la fois nationalement mais aussi localement.

Monsieur Tomasi pensait que c'était 2,5 %

Monsieur Pion répond que c'est plutôt 2,3% avec l'impact des agents de direction.

Monsieur Bruno ajoute que ces taux, la RMPP et la nouvelle classification, ne sont pas fongibles c'est-à-dire qu'ils ne se mélangeront pas. De plus, il y a une autre particularité qui qualifie la Caf du Pas-De-Calais comme lors de la mesure « bas-salaires » qui concernait 200 agents, c'est que nous sommes, dans cette nouvelle classification, plutôt sur une marge haute.

Il y a des Caisses qui n'atteindront pas ce taux comme celles qui ont, historiquement, toute leur grille informatique en informaticien.

Monsieur Pion ajoute que celles-ci seront plus proches de 2 %.

Monsieur Tomasi indique que l'informatique est un gros impact localement car les grilles informatiques sont plus intéressantes.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Caron demande s'il serait possible d'avoir des exemples concrets des situations qui ont été rejetées par le national après vérification car elles avaient un trop gros impact.

Monsieur Bruno répond que l'informatique était un des aléas fort, d'autant plus que ces simulations ont démarrées avec 2 aspects inconnus ; de combien la Caisse disposait pour réaliser ces opérations de transposition et l'impact en nombre de points. Cela a fait l'objet d'un échange avec la Caisse Nationale et cela a été accepté. Sur d'autres emplois, il a fallu expliquer notamment pour l'articulation 4A-4B et 5.

Madame Verove s'est posé la question sur l'éducatrice de jeunes enfants qui passe 5E alors que la responsable d'accueil passe de 5A à 5C.

Monsieur Bruno répond que c'est bien la particularité de ces emplois et ce n'est toujours pas clair concernant les emplois de l'animation sociale. Il y a effectivement une dichotomie entre le niveau de rémunération compris par ces grilles professionnelles spécifiques et le niveau de rémunération des managers de ces salariés qui eux sont repérés et paraissent inférieur

en évolution. À ce stade, il n'y a pas de réponse dans l'application de la nouvelle classification. La réponse est à chercher dans les politiques salariales locales à venir.

Madame Verove souhaite revenir sur l'intitulé d'emploi local pour certains postes comme assistants superviseurs. Lorsque l'on regarde la fiche de poste dans SI talents, il s'agit du métier d'agent de maîtrise sauf que ce sont des emplois repérés et la direction n'a donc pas la main. Elle demande s'il est possible d'espérer une reclassification de ces emplois.

Monsieur Bruno répond que sur les métiers liés aux mutualisations, il n'y a pas eu de marges de manœuvre. La Caisse Nationale a voulu maîtriser les effets de la transposition sur les métiers adossés aux fonctions mutualisées et les assistants superviseurs sont principalement affectés sur les PFS. Pour ce qui est de l'agent de maîtrise, c'est un emploi repéré mais qui est admis comme ayant une spécificité au niveau de l'encadrement liée à la partie supervision-qualité ce qui n'est pas le cas pour les assistants superviseurs.

Madame Verove répond que la supervision et l'accompagnement font partie, quand même, de leur fonction chaque jour.

Elle se demande aussi quelle est la différence entre les référents techniques et les techniciens référents.

Madame Coppey répond qu'avant il fallait postuler pour être référent techniques. En 2016, les RT ont reçu un courrier stipulant que l'emploi était supprimé et devenait technicien référent avec un référentiel d'emploi modifié sans accord des agents concernés, ni signature d'un avenant. Aujourd'hui, les techniciens référents passent 4A au lieu de 4B pour les RT.

Madame Verove est d'accord et ajoute que la fiche de poste est pourtant la même.

Madame Coppey ajoute qu'ils ne savent même pas s'ils peuvent évoluer vers le 4B car il n'y a même pas de fiche métier.

Monsieur Bruno répond qu'ils peuvent évoluer vers le 4B mais ce sera dans le cadre de la politique locale. La transposition n'a pas pour vocation de transformer la situation de départ pour l'aligner au niveau national.

Madame Vanderbeke répond qu'ils ne connaissent pas le point de départ. Ils ne savent pas si la fonction qu'ils occupent aujourd'hui les ferait entrer dans le 4A ou le 4B puisqu'il n'y a pas de fiche métier.

Monsieur Bruno répond, qu'aujourd'hui, c'est l'heure de l'application de la classification et pas de la projection.

Madame Vanderbeke répond qu'elle ne comprend pas que certains agents aient obtenus 3 niveaux et d'autres ne passent même pas 4B.

Monsieur Bruno répond que c'est parce que ce ne sont pas des questions individuelles.

Madame Coppey ajoute qu'il n'est pas question d'individus mais d'un métier.

Madame Vanderbeke ajoute qu'elle est choquée de se rendre compte que l'agent d'accueil est un emploi non repéré alors qu'ils ont tout de même été créés avec la Caf. Est-ce que c'est pour pouvoir éliminer ce métier ?

Monsieur Pion répond que ces questions sont traitées nationalement parlant en termes de repères et d'évolution.

Monsieur Bruno entend les questionnements des élus mais rappelle que la méthode utilisée n'est pas à la main de la Caisse. Il souligne que c'est propre à tous les grands processus nationaux ; pour aligner et rassembler toutes les situations de Caisses, il faut passer par un filtre, la transposition, qui est un procédé global et sans doute imparfait mais qui est une étape absolument nécessaire.

Madame Coppey indique qu'il y a une erreur dans le tableau car il y a un emploi qui passe de niveau 9 à 7.

Madame Desauw indique qu'il s'agit d'une faute de frappe c'est un emploi niveau 9 qui reste 9.

Monsieur Tomasi pensait que cet emploi passerait en grille informatique.

Monsieur Bruno répond que non car certains emplois sont sur plusieurs domaines d'activité et ne peuvent pas être affectés à la grille informatique.

Madame Cordier demande pourquoi certains emplois de l'informatique, qui sont non repérés et pour lesquels la direction avait donc la main, sont passés dans la grille administrative et pas informatique.

Monsieur Bruno demande de quel emploi il s'agit.

Madame Cordier répond, par exemple, assistant fonctionnel du SI (ligne 21).

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas un poste informatique. Dans la qualification de cet agent, il n'y a pas la qualification d'informaticien. Il s'agit d'un emploi unique et au niveau national la grille informatique est décrite strictement avec des métiers comme développeurs etc.

Madame Cordier demande si, dans ce cas, tous les métiers de l'informatique, ont été convertis dans la grille informatique.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Desauw ajoute que c'est pour tous les métiers qu'on appelle IML, c'est-à-dire les agents du support et ensuite les développeurs. Ce sont les 3 métiers repérés par le national.

Madame Cordier demande si les éducatrices de jeunes enfants, qui ne sont pas du tout dans le soin, sont des métiers repérés également.

Monsieur Bruno répond que oui mais avec parfois certaines incompréhensions sur des emplois non repérés qui auraient dû l'être.

Madame Cordier demande pourquoi il existe encore un agent qui est niveau 2.

Madame Desauw répond que c'est un agent en invalidité qui n'est plus rémunéré.

Monsieur Tomasi rejoint Madame Coppey sur l'incohérence qu'il n'avait pas relevée concernant les techniciens référents. La modification de l'intitulé de leur emploi, à l'époque, n'avait pas d'incidence mais en a une dorénavant. Ces agents avaient postulé et obtenu le poste de référent technique et auraient dû passer 4B si l'intitulé n'avait pas été changé.

Monsieur Bruno rappelle que cette opération, qu'il a menée à l'époque, ne prévoyait pas une nouvelle classification 10 ans après mais parce qu'on finissait à la Caf du Pas-De-Calais par avoir autant de techniciens que de référents techniques qui de plus ne liquidait plus. Il fallait ramener à la liquidation ces agents qui certes avaient candidaté mais cela appauvrisse la capacité de la liquidation de la Caisse.

Madame Coppey répond qu'ils avaient tout de même toujours des tâches spécifiques.

Monsieur Bruno répond que oui mais rappelle que cette opération n'a pas eu comme ambition de contrer les effets d'une classification dont on n'était même pas certain.

Monsieur Tomasi répond que cela va être compliqué en termes d'impact sur la RMPP s'il y a un grand nombre d'agents concernés.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas un sujet de complexité mais de durée. Il n'y aura pas de nouvelle classification dans les 20 ans qui viennent. Le calendrier s'opérera en fonction des RMPP accordées tous les ans.

Madame Duquesnoy pense que c'est moche que la RMPP serve à gommer les inégalités qu'il y a avec la nouvelle classification.

Monsieur Bruno répond qu'elle ne servira pas à gommer les effets de la nouvelle classification mais à les mettre en œuvre, dans des perspectives ouvertes.

Monsieur Pion ajoute qu'elle nécessite un investissement et un regard local plus appuyé. Il ne faut pas oublier le poids que cela va avoir dans la pesée de l'emploi et les exercices à venir.

Monsieur Bruno ajoute que les effets de bord seront facilitants car la RMPP étant un taux calculé sur la base de la masse salariale N-1, l'effet 2025 de l'application du taux classification et du taux RMPP locale, va donner pour 2026 un calcul des 1,5 qui sera avec une base sans doute beaucoup plus ample.

Madame Vanderbeke indique que visiblement il vaut mieux aller travailler au service RH, puisque tous les postes démarrent au 4B, que travailler au service prestation.

Monsieur Bruno répond que, sur les services supports, c'est un alignement au plan national. Il y a 3 briques de mutualisation, notamment aux ressources humaines ; une sur la partie paie, une sur la partie formation et une au plan régional sur la partie expertise ressources humaines. Ces briques ont contribué à normer et définir certains niveaux de correspondance au niveau des expertises et en particulier de la rareté de ces expertises. C'est un mécanisme d'analyse qui sert à ne pas lignifier des qualifications qui n'ont rien à voir entre elles.

Monsieur Tomasi souligne qu'un rédacteur juridique à qui on demande un bac+4-5 en droit, on considère qu'il doit être 4A alors que c'est la même logique.

Il précise également que les techniciens référents correspondent à un effectif de 200 personnes ce qui n'est pas anodin. Il ne dit pas qu'il devrait tous être 4B mais une grande partie aurait dû l'être. De plus, c'est un emploi non-repère alors les choses auraient pu être faites localement.

Monsieur Bruno répond que si les délais avaient été moins contraints les choses auraient peut-être été différentes. Mais la politique nationale est que, au sein d'un métier, c'est tout le monde ou personne. De plus, la politique adoptée est l'évaluation du métier et pas l'évaluation au mérite de l'individu qui occupe au sein d'un même métier potentiellement 2 niveaux de rémunération.

Il est demandé de remettre ces considérations dans la politique salariale locale.

Monsieur Tomasi indique qu'il aurait fallu anticiper en disant que dans ces 200 agents, il y en a certains qui sont plus référent technique que

technicien référent et déjà faire se pré-tri. Il rappelle qu'un technicien référent n'a pas les mêmes fonctions qu'un référent technique.

Monsieur Bruno répond que cela aurait nécessité une opération technique sur laquelle la Caisse aurait été topé immédiatement car il aurait fallu modifier les codes emplois avant la simulation.

Madame Coppey demande si la Caisse Nationale n'est pas surprise qu'il y ait aussi peu de référents techniques aux PF à la Caf du Pas de Calais.

Monsieur Pion répond que non puisque nous ne sommes pas sur le même emploi entre techniciens référents et référents techniques.

Madame Verove est d'accord que l'emploi n'est pas le même mais souligne qu'il n'y a pas 50 % de techniciens référents qui peuvent passer référents techniques. Aux PF, d'après le référentiel, il y a des tâches qui sont bien spécifiques aux référents techniques. Elle pense qu'il est dommage de ne pas les avoir repris avant.

Concernant le service RH, Madame Verove comprend qu'ils aient des emplois spécifiques mais demande pourquoi cela n'a pas concerné l'assistant de formation professionnelle qui a également de tâches spécifiques.

Monsieur Bruno répond que cette ligne directrice par rapport à certains emplois à l'intérieur même de certaines qualifications n'a pas été dictée par la Caisse. C'est bien le fruit de sa situation de départ, avec le croisement de l'ensemble des situations nationales qui a dicté la conduite et sur certains emplois cela peut paraître illogique. Mais s'il doit y avoir des correctifs à l'avenir ce n'est pas l'objet de la transposition.

Il faudra reprendre, dans un temps différent, une analyse sur certaines situations d'emploi qui le nécessiteront pour voir où se trouve les écarts et mettre en place les correctifs. Monsieur Bruno rappelle que la Caf du Pas-de-Calais en a mené déjà par le passé par exemple pour les managers ou les secrétaires en action social des ADS.

Madame Verove indique que le poste d'agent d'accueil itinérant est bien local, non repéré et que c'est donc une proposition de la direction de les passer 4B.

Monsieur Bruno répond qu'en effet ce n'est pas un emploi repéré mais dans les éléments que la Caisse Nationale a, par rapport à sa grille d'analyse, les faits de l'itinérance liée à certains nombres de spécificités d'activité, permettent le repositionnement sur le 4B.

Madame Verove répond que ce n'était pas une nécessité.

Monsieur Bruno répond que ça ne l'était pas en effet.

Madame Verove indique que les compétences sont les postes pour les agents d'accueil sur site.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas une question de maîtrise de l'emploi par une personne qui l'occupe.

Madame Vanderbeke répond que le métier d'agent d'accueil est quand même un métier particulier au départ et qu'il aurait mérité qu'on s'y penche.

Monsieur Bruno répond que ce n'est pas un débat qui est tranché car dans certaines Caisses c'est exactement le même métier que gestionnaire conseil. Il y a des Caisses qui ont sans doute renvoyé des fichiers de transposition où il n'y a pas d'agents d'accueil alors qu'ils ont des accueils. Ils n'ont pas créé de libellé d'emploi « agent d'accueil ». Dans notre Caisse, il y a ce libellé et le fichier de départ de la transposition est comme ça.

La Caisse Nationale ne fait pas un alignement entre tous les emplois, elle regarde spécifiquement le contenu de chaque emploi.

Madame Coppey répond que c'est bien ça le problème car la fiche métier est très importante pour savoir, aujourd'hui, pourquoi un agent d'accueil est distingué d'un agent d'accueil itinérant.

Monsieur Bruno répond c'est la promotion qui sera faite sur la base de la RMPP locale.

Madame Verove indique qu'il n'est pas très satisfaisant d'avoir cette différenciation en 2 métiers. Elle trouve dommage que la direction ne puisse pas apporter plus de précisions.

Monsieur Bruno répond que la compétence n'est pas le sujet.

Monsieur Spriet répond qu'au final l'impression est quand même que l'agent d'accueil itinérant est plus compétent que l'agent d'accueil sur site.

Madame Cordier demande si, par rapport au coût local des 3 points, c'est pris dans les 2,2 et ce que ça représente.

Monsieur Bruno répond que oui mais que ça n'a pas encore été chiffré car c'est une donnée que la direction aura au moment de l'impact mesure.

Monsieur Tomasi indique que ce sera au-delà de 1 %.

Monsieur Bruno ajoute qu'en effet ce sera forcément fort en impact car il y a beaucoup de personnes concernées.

Madame Caron demande s'il y a beaucoup d'agents qui ne vont pas bénéficier de ces 3 points.

Monsieur Bruno répond que tout le monde aura au moins à minima 3 points.

Madame Caron indique qu'il y a quand même une règle de présentéisme à telle date.

Monsieur Tomasi répond qu'il faut être présent en décembre.

Madame Desauw ajoute qu'il faut être présent entre le 2 décembre et le 31 décembre.

Monsieur Bruno ajoute que ce sont les mêmes règles que la RMPP.

Madame Cordier demande s'il est possible d'avoir les éléments comme le nombre d'agents qui n'en ont pas, le motif et l'impact de ces 3 points en RMPP.

Monsieur Bruno répond que oui mais pas aujourd'hui.

Madame Duquesnoy demande, par rapport à l'avis que le CSE doit rendre, s'il n'y a, maintenant plus de modification possible de la transposition.

Monsieur Bruno répond qu'en effet les choses ne bougeront plus. Il rappelle, cependant, qu'il y a un impératif à avoir un avis du CSE pour la mise en œuvre sur la paie de juin.

Madame Cordier demande si l'avis du CSE va être demandé sur la dénonciation de la DUE.

Monsieur Bruno répond que non, le mécanisme est de devoir informer le CSE et que cela doit être acté.

Madame Cordier trouve dommage la dénonciation de cet accord car il y a encore des agents concernés.

Monsieur Bruno répond qu'à posteriori de la classification, normalement, il n'y en aura plus.

Madame Cordier répond qu'il y a encore des bas salaires qui auraient pu être encore impactés par la DUE.

Monsieur Bruno répond que, logiquement, la mise en œuvre de la classification va corriger cela, au moins par les 3 points puisque cette mesure est au moins équivalente à la moyenne des points attribués dans le cadre de cette DUE.

Madame Desauw indique qu'il faut également un avis du CSE pour la dénonciation de la DUE.

Madame Coppey demande quand sera fourni le descriptif des fiches métiers des emplois non repérés puisqu'elles doivent quand même exister

et être fournie aux agents. Elle demande si ce sera présenté en CSE après.

Monsieur Bruno répond que le référentiel emploi existe déjà.

Madame Coppey répond qu'on ne sait pas comment peut évoluer, et jusqu'à quel niveau, par exemple, le technicien référent.

Monsieur Bruno répond que dans le cadre de la mise en œuvre de la classification les conditions qui font qu'un agent change de niveau seront recommuniquées dans le cadre de la politique salariale locale mais il n'y a pas de changement des référentiels emplois et les activités restent exactement les mêmes.

Madame Vanderbeke indique que les changements de niveau entraînent un changement de référentiel emploi.

Madame Cordier répond que non car c'est le même métier mais rappelle qu'il est possible de contester.

Madame Blondel indique que la question est de savoir ce qui différenciera un 4A d'un 4B aux PF alors qu'ils font chacun des tâches spécifiques. Est-ce que les tâches spécifiques seront supprimées ?

Monsieur Bruno répond que cette question est normée par ce qu'il y a dans les mécanismes d'évaluation et les référentiels emplois qui, eux, ne changent pas. Ce qui restera à échanger ce sont les conditions de passage entre l'un et l'autre. Mais il rappelle encore une fois que ce n'est pas le sujet de la transposition.

Madame Vanderbeke indique qu'il n'y a pas de référentiel pour les techniciens référents.

Madame Desauw répond que ce sont des gestionnaires.

Monsieur Bruno ajoute que ce sont des gestionnaires d'un niveau de rémunération 4A.

Madame Coppey indique que les fiches de poste doivent être envoyées individuellement aux agents.

Monsieur Bruno revient donc sur la question de la méthode. Il y aura bien un avis sur la dénonciation de la DUE et un avis sur les opérations de transposition.

Madame Caron demande si les agents nouvellement embauchés qui sont à 252 pourront encore prétendre à 2 points même si la DUE est dénoncée.

Madame Cordier ajoute qu'ils font toujours partie des bas salaires.

Monsieur Bruno répond, qu'aujourd'hui, sur la question des bas salaires, la classification comportera toujours un niveau minimal. Cette DUE avait été demandé par le national qui maintenant demande de la dénoncer.

Monsieur Tomasi demande si le niveau 3 est à 252 points dans la nouvelle classification.

Madame Desauw répond oui.

Monsieur Tomasi indique qu'il partage donc les propos de Madame Cordier. L'agent qui avait, jusqu'alors 252 points, en obtenait 2 de plus grâce à la DUE. Dorénavant, les nouveaux embauchés seront à 252 sans points supplémentaires.

Monsieur Bruno répond que ces agents obtenaient 2 points de plus la 1ere année d'exercice. Il rappelle que la dénonciation est requise dans le fait de na pas avoir d'effet cumul entre la partie classification et cette partie transposition.

Monsieur Tomasi demande s'il est possible de prévoir de maintenir pour ces agents à 252 puisqu'ils sont les seuls concernés.

Monsieur Bruno répond que la RPN salaires nationale n'a pas encore eu lieu. Il est possible que ces éléments soient revus.

Monsieur Tomasi indique que les niveaux 3 à l'embauche auraient dû être à 254.

Monsieur Pion est d'accord. Il ajoute que pour rendre les choses un peu attractives il faudrait être à un niveau de base à 255.

Madame Coppey demande des éclaircissements sur la procédure : comment vont se dérouler les possibles contestations ? Elle demande à Monsieur Pion s'il ne craint pas un grand nombre de contestations du fait que les élus ne puissent pas expliquer la méthode.

Monsieur Bruno répond que la direction fait face à ses responsabilités dans un mécanisme national. Il ne sait pas s'il y aura des contestations mais si c'est le cas le mécanisme sera expliqué. Il souligne qu'une assemblée générale de l'encadrement a d'ores et déjà été planifiée afin de leur expliquer les éléments de cette transposition.

Madame Coppey demande s'ils auront plus d'éléments que les élus aujourd'hui.

Monsieur Bruno répond que non, ce seront exactement les mêmes.

Madame Cordier demande si les salariés vont recevoir une notification.

Monsieur Bruno répond que les salariés recevront une notification individualisée et contenant les éléments de leur transposition. S'ils sont

amenés à se poser des questions, ils pourront le faire. Il sait parfaitement qu'il y aura des insatisfactions mais malheureusement c'est ce qui a été signé. car c'est un processus cadré par le national et lié à la signature d'un accord .Il faudra indiquer aux agents que la procédure de contestation, c'est un jeu dont il faut peser aussi la valeur et l'intérêt.

La séduction d'un processus de contestation qui peut paraître un mécanisme d'en lequel on va obtenir par la force quelque chose peut aussi être un mécanisme long et douloureux qui finalement ne produit pas vraiment d'effet.

Madame Cordier répond qu'il s'agit là de menaces.

Monsieur Bruno répond que non. Il a juste vécu ce genre de situations dans d'autres branches.

Madame Cordier indique qu'une contestation peut être simplement locale.

Monsieur Bruno répond que la direction fera tout pour expliquer aux collègues ce qui s'est passé sur cette opération et pourquoi.

Madame Cordier répond qu'il va être compliqué pour les managers d'expliquer aux agents pourquoi certains sont A d'autres B si les représentants syndicaux eux-mêmes ne savent pas l'expliquer.

Elle demande si dans la RMPP locale de 1,5, il n'y a pas que les parcours, il y a aussi les points de compétences.

Monsieur Pion répond que c'est bien ça. Elle a, en effet, ses limites puisque les 1,5 ne pourront être dépassés mais, sur un certain nombre de situations, il y a une perspective de trouver quelques éléments d'avancée.

Concernant les techniciens référents c'est autre chose puisqu'ils sont 200 et il faudra y regarder de très près ne serait-ce que sur le poids de l'emploi. Si correctif il doit y avoir d'une façon ou d'une autre, cela ne pourrait être que localement et il devra s'étaler sur un certain nombre d'années.

Monsieur Pion rappelle que cette classification emporte un certain nombre de positionnements arrêtés nationalement comme pour l'informatique.

Madame Verove indique qu'elle est bien consciente que la classification a quand même permis de repérer quelques incompréhensions concernant certains postes comme les référents techniques et que cela ne peut pas se régulariser dès l'année 2025 ou même 2026. Cette classification, très imparfaite, permettra, comme elle l'espère, de soulever d'autres éléments afin qu'il y ait matière, pour les RMPP suivantes, à réflexion.

Monsieur Bruno répond que, de toute façon, c'est un point de départ qui présentera aussi des opportunités cumulées en 2025 avec la RMPP pour

un nombre non négligeable de salariés de la Caisse et sera poursuivi en 2026.

Madame Cordier indique que discuter sur les niveaux c'est aléatoire puisque chaque profil a son lot de points de compétence et de points d'expérience qui est fongible dans le niveau.

Monsieur Bruno répond que c'est là où on revient à la personne.

Monsieur Tomasi demande la confirmation que dans la paie d'avril il y aura déjà le paiement des 3 points rétroactifs.

Madame Desauw répond qu'au niveau de la paie d'avril, pour l'ensemble des agents sera versée la mesure des 3 points depuis janvier 2025 ainsi que les 3 points transformés en prime pour l'année 2024.

Monsieur Tomasi demande si le fait que ce soit versé sous forme de prime pour 2024 est une histoire de cotisations.

Monsieur Bruno répond que oui.

Madame Desauw ajoute qu'il y aura aussi dans la paie d'avril, pour les agents de direction, le recalcul de la part variable.

Ensuite entre le 16-17 mai et le 1^{er} juin, il y aura les simulations de transposition sur les situations des agents pour avoir sur les quelques jours début juin les notifications qui sortiront et qui seront transmises aux agents. Elles doivent, normalement, être transmises soit en main propre contre décharge soit en lettre recommandée, la Caisse a choisi de les remettre en main et pour les absents en recommandé.

Madame Desauw explique que toutes les mesures qui seront sur la paie de juin auront un effet rétroactif au 1^{er} janvier. Le statut cadre s'applique au 1^{er} juin à partir du 5A, pour l'informatique à partir du 4A et 5E pour le personnel soignant.

Madame Cordier demande si cela concerne les travailleurs sociaux également.

Madame Desauw répond que oui puisque c'est à partir de 5A. Tous les agents ayant atteint ce niveau sont cadres.

Madame Cordier indique que, dans ce cas, les cotisations sont plus élevées.

Madame Desauw répond que c'est 0,024 %.

Elle ajoute qu'il y aura également la garantie d'évolution puisque dans l'accord il est précisé que, si un agent n'a pas eu de points de compétences pendant 5 années civiles, il aura automatique soit 4 ou 5

points ; 4 s'il bénéficie encore de points d'expérience, 5 s'il n'en bénéficie plus.

Madame Durin demande si cette mesure est bien applicable au 1^{er} janvier 2026.

Madame Desauw répond que oui.

Madame Durin demande si les agents qui sont encore dans cette situation en 2025 peuvent demander, comme auparavant, un examen des droits.

Madame Desauw répond que oui.

Monsieur Tomasi ajoute que la direction continue d'examiner chaque année ces situations et il ne faut pas cesser. Il pense que le 4-5 points automatiques doivent être vraiment à la marge.

Monsieur Bruno indique que ce n'est pas uniquement une question de points parfois.

Madame Desauw indique ensuite que la RMPP locale se fera après la transposition, normalement avec une notification au 1^{er} juillet.

Madame Cordier demande si l'erreur dans le document va être corrigée.

Madame Desauw répond que oui.

Monsieur Bruno ajoute que, pour la RMPP locale, il est annoncé une notification en juillet mais il reste prudent par rapport à cette date car les réunions nationales ont toutes, jusqu'alors, été ajournées. Il prévoit plutôt une communication en août voire septembre sachant que la direction prend tout de même de l'avance sur le recensement des propositions.

Monsieur Pion souhaite que soit évoquée la classification pour les agents de direction.

Madame Desauw indique qu'il n'y a pas beaucoup d'informations à part l'accord.

Monsieur Bruno ajoute que, pour l'instant, sur la classification qui passe dans un calendrier, normalement, très proche, elle est fonction de la reclassification des organismes pour lesquels les critères ont évolués. Pour le moment aucune consigne de mise en œuvre n'a été envoyée, seulement les éléments de simulation.

Madame Desauw ajoute que le passage est normalement en juillet pour un effet à compter du 1^{er} juillet 2025 mais la RH attend les notifications de la CNAF.

Monsieur Tomasi indique que, précédemment, Madame Desauw a tout de même évoqué la partie part variable. Cet élément est donc déjà connu.

Monsieur Bruno répond que cet élément a été mis en place car les parts variables sont versées en décalage, soit cette année celle de N-1.

Monsieur Tomasi demande si c'est bien surtout sur cette part variable que les choses changent avec la nouvelle classification.

Monsieur Bruno répond que c'est avant tout sur le coefficient. Les différences de barème peuvent avoir un impact assez conséquent.

Monsieur Tomasi demande si les informations sur l'ancien coefficient et le nouveau coefficient seront transmises.

Monsieur Bruno répond que dès qu'il aura les éléments, il le fera.

Madame Cordier indique, qu'apparemment, la nouvelle classification des agents de direction n'est pas mauvaise.

Monsieur Pion répond qu'en tout cas elle évolue et en particulier sur le classement puisqu'elle réduit le nombre de catégorie de Caisses. Auparavant, il y avait A-B-C-D, les A étant les Caisses exceptionnelles, les D les plus petites. Le souhait de cette nouvelle classification est de passer à A-B-C.

Monsieur Pion demande bien au CSE les 2 avis évoqués, la dénonciation de la DUE et la transposition.

Monsieur Tomasi répond que, comme d'habitude, il va recueillir les avis des différentes organisations syndicales et rendra un avis commun.

A 11h40 l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI



PV approuvé à l'unanimité (17 votes)

lors de la réunion CSE du 22/05/2025

