

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

Le 22 mai 2025 à 9h30 s'est réuni le Comité Social et Économique de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais, rue de Beaufort à Arras et en visioconférence via le logiciel TEAMS.

Étaient présents :

Monsieur Jean-Jacques PION, Directeur

Monsieur Sébastien BRUNO, Secrétaire Général

Madame Virginie DESCAMPS, Responsable des relations sociales et QVT

Membres délibératifs :

Madame Nathalie SAUVAGE, 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

Monsieur David MACIEJAK, élu suppléant CFTC

Madame Sophie VEROVE, élue FO

Madame Stéphanie MAUBERT, élue FO

Monsieur Sacha LACOSTE, élu FO

Madame Peggy TURBANT, élue FO

Madame Bénédicte CORDIER, élue CGT

Madame Julie GRILLON, élue CGT

Monsieur Remy CARAMIA, élu suppléant CGT

Assistaient également en qualité de suppléant du CSE :

Madame Céline LEU (CFTC)

Monsieur Olivier HURTEAU (FO)

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

Madame Cindy DUBLEUMORTIER (CFTC)

Étaient excusés

Madame Lucie COPPEY, élue CFDT

Madame Dorothée DOYEN, élue CFTC

Monsieur Jean-David ROGEZ, élu CFTC

Monsieur Gregory BAUDRY, élu CGT

Monsieur Pion indique qu'il a pris sa décision concernant la demande d'un CSE extraordinaire autour de la PFS. Celui-ci aura donc lieu le 3 juillet après-midi.

I- Approbation des procès-verbaux des réunions CSE des 22 et 29 2025

Les procès-verbaux des réunions du 22 avril et du 29 avril (matin) sont approuvés à l'unanimité (17 votants).

Le procès-verbal de la réunion du 22 avril après-midi sur les comptes du CSE est approuvé à la majorité des 17 votants (3 abstentions CGT).

II- Vie du comité social économique

• Vote sur les demandes de dérogation sur le droit ANCV et précision sur la règle pour les connect

Monsieur Tomasi indique qu'il avait évoqué, lors de la précédente réunion, des questions concernant les règles du droit ANCV. Des réunions d'élus ont eu lieu en début d'année pour modifier le RI et c'est la 1ère fois qu'il est appliqué. Il ressort donc des questions qui n'avaient pas forcément été anticipées.

Il rappelle que le RI dit qu'il faut être présent en début du mois de mai pour que les commandes soient faites et être présent au moment de la distribution. Il y a eu, cependant, une interrogation concernant les e-connect puisqu'il n'y a pas de distribution.

Monsieur Tomasi a donc interrogé les élus pour connaître leur position et il en ressort qu'une majorité souhaite que la règle soit la même que ce soit en e-connect ou en ANCV papier et qu'il faut donc bien être présent au moment de la distribution du format papier qui devrait avoir lieu la semaine prochaine.

Il précise qu'il y avait, au départ, beaucoup de cas, mais, en vérifiant avec la RH avant cette réunion, il s'avère qu'un certain nombre de personnes qui devait partir en mai ont vu leur contrat renouvelé. Il n'y a donc plus que 4 situations dont une personne à l'origine de cette demande en CSE.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il y a ensuite 2 cas un peu particuliers, dont il est possible de déjà discuter, qui concernent des agents qui sont sortis mais qui vont revenir.

Il propose donc aux élus de faire 2 votes. Dans un 1^{er} temps, l'application stricte du RI et ensuite les 2 cas particuliers avec un agent qui était présent pendant 6 mois, qui n'était pas présent au 1^{er} mai qui va revenir et un autre qui était présent jusqu'au 11 mai et qui va revenir également.

Madame Cordier demande combien il y a eu de cas au départ avant qu'il ne reste que 4 situations. Elle demande si ces 3 cas restant ne remplissent pas la double condition.

Monsieur Tomasi répond que c'est ça, après examen, il ne reste que ces 3 personnes qui ne remplissent pas les 2 conditions puisqu'elles étaient présentes début mai ne le sont plus actuellement. Toutes les autres ont vu leur contrat renouvelé.

Madame Cordier demande si ces 3 personnes sont 3 CDD.

Monsieur Tomasi répond que ce sont 2 CDD et un CDI, qui va revenir mais qui n'est pas présent pour le moment.

Il souligne que le 1^{er} vote proposé concerne les 2 premiers cas, pas la personne qui doit revenir.

Madame Cordier répond que le vote porte donc sur le fait qu'ils ne remplissent pas la double condition.

Monsieur Tomasi répond que oui. On applique le RI strictement en disant que c'est la date de distribution des ANCV papier qui prévaut.

Il rappelle que c'est ce qui ressort des échanges qui ont eu lieu entre élus. Il n'est que le rapporteur et qu'il propose de voter sur cette base puisque c'est ce qui ressort en majorité.

Madame Cordier répond que les élus CGT vont voter pour l'attribution à ces agents car ils ne sont pas d'accord avec la double condition.

Monsieur Spriet indique qu'il aurait aimé que ces cas soient détaillés en amont afin de pouvoir y réfléchir.

Monsieur Tomasi répond que ça a fait l'objet d'un mail et que les élus CFDT se sont déjà positionnés sur la question. Il rappelle qu'elle a été posée en réunion CSE le mois dernier.

Monsieur Spriet répond qu'il est d'accord pour ne pas attribuer les ANCV aux personnes qui ne sont plus là mais qu'il n'avait pas connaissance de cas où des personnes reviendraient.

Madame Goujard répond que ce n'est pas la même question. Ce vote concerne uniquement les agents partis.

Les 7 élus CFTC, les 4 élus FO et les 3 élus CFDT votent contre.

La demande est rejetée à la majorité (14 contre-3 pour).

Monsieur Tomasi indique que les 2 autres cas n'ont pour le moment pas fait de demandes mais il souhaite réaffirmer qu'il y a une règle qui avait été décidée surtout par les élus CGT qui ne sont plus d'accord avec celle-ci aujourd'hui.

Madame Grillon répond que la seule règle que souhaitaient les élus CGT étaient que la personne devait être présente à une date précise.

Monsieur Tomasi répond que ce n'est pas ce qu'ils ont dit la 1ère fois.

Il précise que la double condition existe dans tous les accords CSE qu'il a pu voir et c'est celle qui a été votée.

Il souhaitait juste confirmer que le CSE garde cette position-là sinon il y aura toujours des questions.

Madame Cordier répond que le vote a eu lieu et que Monsieur Tomasi n'a plus à commenter les votes des élus CGT.

Monsieur Tomasi répond que c'est son droit et qu'il pourrait aussi commenter les tracts dans lesquels la CGT sous-entend que les membres du bureau sont des voleurs alors que la date de production du prévisionnel est prévue dans le RI et respectée.

Il rappelle que les élus CGT font partie du CSE et devraient être un peu plus dans la cohésion.

Madame Cordier répond que la parole est libre et que Monsieur Tomasi peut faire un droit de réponse.

Monsieur Tomasi répond qu'il ne va pas passer son temps à ça.

Pour conclure, il propose de ne pas voter sur les 2 autres cas pour le moment puisqu'ils n'existent pas réellement et que pour les agents qui ont finalement été renouvelés, il y aura une commande d'ANCV en décalé.

• **Information avant le lancement de la sortie Amsterdam**

Monsieur Tomasi indique qu'en novembre 2024, les élus ont déjà voté cette sortie et les tarifs. Il souhaite juste les rappeler avant le lancement aux agents.

Cette sortie aura donc lieu le 20 septembre avec un tarif extérieur de 35 euros et un tarif agent et ayant droit de 15 euros. Il ne s'agit que du transport.

• **Information avant le lancement de la sortie Boobejaanland**

Monsieur Tomasi rappelle que le CSE avait pu profiter d'une tarification billetterie et avait acheté 300 tickets. La sortie est prévue le 25 octobre 2025 avec un tarif de 43 euros pour les extérieurs et de 20 euros pour les agents et ayant droit.

Il précise que la journée dans le parc pourra être assez longue puisqu'il est ouvert, ce jour-là, de 10h à 21h.

• **Information sur l'Arbre de Noël 2025**

Monsieur Tomasi indique que les choses avancent. Des devis ont été produits par plusieurs sociétés et que les discussions sont en cours. La salle a été validée et il y a déjà des devis nettoyage et sécurité en cours d'étude. Il rappelle que la date prévue pour l'événement est le 29 novembre 2025.

III- Consultation du Comité Social Économique

Néant

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

• Situation des services

Monsieur Pion communique les chiffres suivants :

Service PF :

- Stock national : 4,79 jours au 21/05/2025 (4,73 jours au 28/04/2025)
- Stock CAF 62 : 6,04 jours au 21/05/2025 (6,16 jours au 28/04/2025)

Taux d'appels téléphoniques : 74,51% (flux et SVI) et 69,33% (flux allocataires choix 1 « je suis allocataire) au 21/05/2025 contre 75,07% (flux SVI) et 69,94% (flux allocataires) au 28/04/2025 (objectif COG minimum : 85%)

Délai de démarche : 10,6 jours contre 10,1 jours au 28/04/2025 (objectif COG minimum : 17 jours)

UTI : à jour

Service Social :

AFI : 4 jours (3 jours le 28/04/2025)

AFC : 9 jours (9 jours le 28/04/2025)

Direction Comptable et Financière (DCF) :

- **Affaires juridiques** : 11,7 jours (11,1 jours au 28/04/2025)
- **ASFR** : 28,6 jours (27,1 jours au 28/04/2025)
- **Recouvrement** : 8,8 jours (7,9 jours au 28/04/2025)
- **Comptabilité** : à jour (inchangé) : entraide CBU Caf 01, 38, 59 74, 76 et 80

• Mouvements de personnel

Embauches réalisées

EN CDD (24) :

- 1 Conseiller thématique Travail Social (Niv 6) Arras/Calais – recrutement interne
- 9 Agents administratifs ARIPA Calais (Niv 3)
- 1 Gestionnaire administration du personnel Arras (Niv 3)
- 13 Téléconseillers PFS Arras/Calais (Niv 3)

EN CDI (11) :

- 1 Travailleur social – ADS Etaples (Niv 5B)
- 10 Téléconseillers PFS Arras/Calais (Niv 3)

☐ Recrutements en cours

EN CDD (26) :

- 1 Travailleur Social (Niv 5B) ADS Calais
- 1 Gestionnaire administration du personnel Arras (Niv 3)
- 12 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3)
- 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Arras
- 1 Chargé d'accompagnement territorial (Niv 5B) Arras
- 1 Travailleur social (Niv 5B) Boulogne

EN CDI (3) :

- 1 Technicien ARIPA Calais (Niv 3)
- 2 Responsables d'unité ARIPA Calais (Niv 5B) – Recrutement interne/externe

☐ Recrutements à venir

CDD :

JUIN

- 10 Agents administratifs PF liquidation (Niv 3) Calais

JUILLET

- 2 animateurs saisonniers CS Etaples (Niv 3)

SEPTEMBRE

- 12 Agents administratifs PF Renfort Paris Arras (Niv 3)
- 10 Téléconseillers PFS Calais (Niv 3)
- 1 Secrétaire en centre social en alternance - Etaples

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

Monsieur Bruno souhaite souligner la stratégie de recrutement sur la PFS avec 10 recrutements CDI réalisés qui correspondent à la saturation des ETP sur les pôles mutualisés.

Monsieur Spriet demande pourquoi il y a un recrutement d'un technicien ARIPA en CDI.

Monsieur Bruno répond qu'il s'agit du remplacement d'un agent qui est parti en rupture conventionnelle.

• **Point de situation sur le projet immobilier du siège**

Monsieur Bruno indique que les 2 premiers groupes de travail incluant la direction et l'encadrement du Codir élargi ont eu lieu avec le partenaire Linkcity. Il rappelle que Linkcity est le promoteur de l'opération immobilière, filière de Bouygues BTP et est, à la fois le maître d'œuvre mais également l'accompagnateur dans la définition de la partie aménagement du bâtiment. Il y a donc 2 prestations, la partie « maître d'œuvre » qui n'est pas le sujet aujourd'hui et la partie aménagement, ergonomie qui est le sujet car les groupes de travail ont servi à relire ensemble ce qu'était l'expression des besoins initiaux. Ces groupes vont ensuite s'enchaîner pour aller jusqu'à inclure des utilisateurs finaux qui pourront être n'importe quel agent de la Caisse pour représenter les différents services. Ils seront inclus dans la réflexion et en autonomie c'est-à-dire sans supervision de leur cadre ou de la direction pour réfléchir, avec le partenaire, sur leurs aspirations autour de l'ergonomie, l'organisation du quotidien etc.

Monsieur Bruno ajoute que la direction et l'encadrement vont faire de même et le prestataire fera une synthèse de tout ça pour proposer une organisation spatiale et technique qui correspond le plus à l'ensemble des informations qui auront été collectées. Si le prestataire peut tout mettre, il le fera. S'il ne peut pas, il expliquera pourquoi, il y aura donc une totale transparence.

Il précise que cette perspective n'est pas à trancher avant, au moins, octobre 2025.

A ce moment-là, la direction reviendra vers le CSE avec une présentation plus concrète car l'objectif est d'aboutir, sur cette fin d'année, à l'avant-projet sommaire c'est-à-dire la détermination des grandes zones du bâtiment et d'aller vers une phase beaucoup plus pointue qui est l'avant-projet définitif avec un plan détaillé.

Monsieur Bruno explique qu'un aspect très important a été validé c'est qu'il y aura, en lien direct avec le prestataire, un groupe CSE. Il ne sera pas dédié à la supervision sociale du projet puisqu'elle se fera dans le CSE par

des votes et des avis, mais il aura pour but d'intégrer les membres en tant qu'utilisateur de ce bâtiment.

Il souligne qu'à ce stade-là, dans les groupes, il y a tout un tas de demandes, y compris par la direction, mais c'est le prestataire qui a la compétence pour pouvoir transformer ces souhaits en réalité ou pas. Si techniquement ce n'est pas possible, il pourra faire des contre-propositions ou il expliquera pour ce n'est pas possible. A partir de ce moment-là, les phases d'APS et d'APD, qui sont des phases juridiques, seront lancées.

Monsieur Bruno indique qu'il n'y aura pas de groupes pendant l'été. Il y en aura un avant l'été en juin et ensuite tous les groupes seront plutôt en septembre. Il y aura une communication là-dessus, prochainement, pour mobiliser le personnel et 2 formes de mobilisations ont été retenues ; une par représentant au sein de ces groupes et une par expression démocratique avec des votes des agents sur les différentes ambiances ou aménagements du bâtiment.

Monsieur Bruno indique qu'il y a aussi une autre partie contractualisation et juridique qui sera à la main de la direction, certains aspects ont déjà débutés puisque les courriers de notification sont partis cette semaine. La prochaine étape est la préparation de toute la partie actes authentiques.

Monsieur Pion ajoute que ce que met en avant Monsieur Bruno sur la façon d'aborder ceci correspond bien à la fois à l'investissement de Linkcity à tenir le délai qui est fixé à la fin 2027, ce qui est très rapide.

Monsieur Bruno ajoute que, parallèlement, sera lancé, à la rentrée une première série de réflexions avec les partenaires sur l'aspect mobilité autour de ce nouveau bâtiment mais il n'est pas très inquiet sur le sujet au regard des différentes solutions qu'il y a et des flux qui seront ceux de la Caisse.

Il précise que le groupe CSE qui sera formé devra être composé d'un maximum de 15 personnes.

Madame Duquesnoy demande s'il sera possible d'être, à la fois, dans le groupe CSE et dans le groupe agent.

Monsieur Bruno répond que oui. Il indique que l'appel au volontariat sera fait courant juin pour la partie agent et sera exploité à la rentrée. Le nombre de groupe n'a pas encore été décidé et le groupe manager aura lieu fin juin.

Madame Duquesnoy demande comment les agents seront sélectionnés.

Monsieur Bruno répond que ce sera par tirage au sort mais l'idée est d'avoir une représentation par services, par site et par métier avec en plus une mixité.

● Point d'actualité UTI

Monsieur Bruno indique qu'une note d'information a été envoyée aux élus puisque cette information a été reçue récemment mais que la direction a souhaitée communiquer rapidement. En effet, les aspects de réalisation technique ayant lieu dans l'intervalle, il était important que l'information soit diffusée en amont.

Cette information c'est, qu'au plan national, la Caisse Nationale procède à une réévaluation de son parc de machines OPEX dans les différents pôles mutualisés UTI en s'apercevant que, d'une manière généralisée au national, il y a une baisse des flux papiers.

Monsieur Bruno ajoute que cette baisse des flux met en sujet l'utilisation des machines et un rapport à la fois au coût d'utilisation de ces machines et aussi aux rotations sur ces machines.

L'analyse qui a été transmise pour notre Caisse pivot, assurant une mutualisation pour un nombre de Caisses assez important, est qu'il y a une baisse des flux généraux d'un peu plus de 28 %.

La Caisse Nationale prend donc cette décision et elle sera effective à compter de fin août. Il y aura donc une machine à stopper à compter du 29 août et la machine qui a été sélectionnée est une de celles qui se trouvent sur le site de Calais.

Monsieur Bruno souligne que cette machine demeurera quand même sur le site car il n'y a pas, pour l'instant, de décision prise sur le devenir de cette machine arrêtée.

Il ajoute que, dans la note, est indiquée également l'évolution des horaires liés à cet arrêt car, forcément, il y aura une plus forte concentration d'utilisation des 2 machines restantes et donc une utilisation un peu plus longue.

Monsieur Bruno indique que, dans cette perspective d'évolution, il est légitime que les élus se questionnent sur le devenir de cette activité et du signal que renvoie l'arrêt de cette machine.

Monsieur Tomasi indique que cela enlève, en même temps, des contraintes puisque le fait d'avoir 3 machines limitait la possibilité de télétravailler.

Monsieur Bruno répond que nous sommes dans une espèce d'entre-deux de remaniement de cette activité. Nous sommes passés par une activité très

forte avec Opex qui a été très maîtrisée par le réseau puisque tous les pôles mutualisés ont tenu leurs objectifs.

Monsieur Pion rappelle que qu'il y avait une vraie concentration de ce service qui était justifiée.

Monsieur Bruno ajoute que le modèle initial a fonctionné même si notre Caisse a été obligé de remanier la distribution en partageant une activité avec la Caf du Nord. Cependant, là, la Cnaf, en constat de cette baisse des flux au plan national, teste d'autres projet notamment les 2 projets indiqués dans la note ; un à très court terme c'est la phase de numérisation des chèques. Il souligne que cette phase pilote ne change rien techniquement à la posture métier des collègues.

Monsieur Tomasi demande si ce sera avec la machine arrêtée ou les autres machines.

Monsieur Bruno répond que ce sera avec les autres machines. Pour l'instant cette machine reste bien arrêtée.

Monsieur Tomasi répond qu'elle pourrait redémarrer s'il y a un surcroît d'activité.

Monsieur Bruno répond que c'est pour ça qu'il explique que nous sommes dans une espèce d'entre-deux puisque l'activité traditionnelle chute mais, en même temps, il y a tout un tas d'autres activités qui peuvent passer par la numérisation et qui ne l'étaient pas pour le moment c'est-à-dire la numérisation pour toute la Caisse, RH ou facturation par exemple.

Il ajoute que cela fait partie des choses qui sont sur la table au plan national avec l'automate AD. Celui-ci est un deuxième plan d'activité qui n'engage pas l'utilisation des machines Opex mais qui engage la vérification par les opérateurs du service Opex des échanges de données numériques dans leur qualité et leur juste indexation.

La première de ces opérations va se mettre en place avec les phases tests à partir des 11 et 12 juin et concernant l'automate AD, l'expérimentation a déjà débuté le 23 janvier mais ne concerne pas toutes les Caisses mais avec une phase de généralisation, probablement, à prévoir sur la 2^e partie de l'année.

Madame Grillon demande quel est l'effectif actuel à l'UTI.

Monsieur Bruno répond qu'il y a un effectif financé de 26 postes mutualisés. Actuellement il y a 19 CDI sur la partie traitement de l'information, 2 managers, 4 CDD en remplacement d'absences et 1 CDI à venir au 1^{er} septembre.

Madame Cordier demande quel sera l'impact sur les agents. Est-ce qu'il y aura une réorganisation puisque l'utilisation de cette machine occupait plusieurs créneaux horaires par jour. Ces créneaux libérés seront utilisés par quoi ?

Monsieur Bruno répond que la redéfinition du créneau horaire correspond au flux résiduel de la troisième machine. Il y aura donc forcément un effet de concentration puisque les 2 machines en activité seront utilisées un peu plus. Il y aura donc 30 minutes d'utilisation supplémentaire par créneau sur chacune des machines utilisées. 1 demi-heure en fin de matinée et 1 en fin d'après-midi.

Il précise que cela ne veut pas dire sur tous les agents sont mobilisés dans les phases d'utilisation de la machine. Cela dépendra des flux.

Madame Cordier demande combien il y a d'agent par machine.

Monsieur Bruno répond qu'il y a un agent par machine. Les machines Opex ne peuvent être utilisées que par un collaborateur à la fois. Ce sont de séquences d'utilisation qui sont faites de manière homogène par le manager autant que possible pour assurer la diversification des tâches, l'entretien des compétences mais aussi pour les aspects de qualité de vie au travail pour que ce ne soit pas toujours la même personne qui fasse le même créneau horaire. La rotation est assurée sur l'ensemble de l'équipe, CDI comme CDD.

Madame Grillon demande si c'est tous niveaux confondus ou s'il n'y a que les niveaux 3 qui assurent cette activité.

Monsieur Bruno répond qu'il y a certaines tâches qui ne sont assurées que par les niveaux 3 notamment sur la partie indexation. Ce n'est pas de cette partie dont nous parlons actuellement.

Madame Grillon indique que, de ce fait, cela impacte la personne qui est sur la machine mais également la personne qui indexe.

Monsieur Bruno répond que le métier reste le même.

Madame Grillon répond qu'avec une machine en moins, il y a forcément moins d'indexation.

Monsieur Bruno répond que non puisque, avec le deuxième projet, les énormes flux qui ne sont pas traités comme ça aujourd'hui, pourront le devenir. Ce sont les échanges numériques entre organismes et partenaires et toute la partie numérisation liée au fonctionnement interne de la Caisse avec notamment ceux des services supports.

Madame Grillon indique que toutes ces nouvelles activités vont quand même modifier leurs conditions de travail.

Monsieur Pion répond que non puisque nous sommes sur le même métier. Il y aura bien des évolutions avec l'utilisation de l'automate et la numérisation des chèques mais qui pourront être ouvertes sur d'autres Caisses comme le Haut-Rhin. Il souligne que l'une des interrogations que nous devons avoir sur cette mutualisation qui nous est confiée c'est celle du devenir de la numérisation et des flux qui ont baissés. La Caisse Nationale cherche, forcément, à réduire le coût de cette mutualisation.

Monsieur Bruno ajoute que le coût de fonctionnement d'une de ces machines est de 60 000 euros par an.

Monsieur Pion ajoute que la question, à l'heure actuelle, n'est pas d'aller plus loin en termes de re concentration des machines Opex.

Mais ces expérimentations permettent de dire qu'il y a une capacité supplémentaire dans le même métier et une façon de faire dans notre Caisse qui peut être intéressante pour l'avenir.

Il rappelle que c'est la Caisse Nationale qui décide de ces mutualisations ou ces regroupements complémentaires de Caisses. Il est donc important d'aller vers ces expérimentations qui permettent d'avoir des débouchés complémentaires.

Madame Cordier demande si l'activité de numérisation des chèques, qui paraît quand même assez faible, va compenser la suppression d'une activité liée à l'arrêt de cette machine. Que va devenir ce poste-là ?

Monsieur Bruno répond que la numérisation des chèques concerne nos 2 Caisses mutualisées.

Madame Cordier répond qu'elle parle des agents de l'UTI de Calais. Il va y avoir 6h d'activité libérée par jour alors que l'agent sera toujours là. Comment ces heures vont-elles être réinvesties dans le service.

Monsieur Bruno répond que cette question se pose déjà même avec 3 machines car ce n'est pas la machine qui fait le volume d'activité. Il va rester le même au total.

Monsieur Tomasi ajoute que la machine n'était pas utilisée à 100 %.

Monsieur Bruno indique qu'il n'essaye de minimiser l'impact mais la tendance est d'essayer de retrouver de l'activité et de la maintenir dans le cadre mutualisé.

Madame Cordier répond que, dans le cadre la mutualisation, il y avait eu un sous calibrage du nombre d'ETP dans ce service. Aujourd'hui, on pourrait

estimer que nous sommes dans la normale mais en sachant que l'activité va continuer à baisser, elle demande quel est l'avenir des 26 ETP de ce service.

Monsieur Pion rappelle qu'il est déjà prévu qu'il y ait moins de CDD.

Madame Cordier répond qu'il n'y en a que 4 dans ce service.

Monsieur Pion rappelle que son souhait de gestion est de ne plus avoir d'heures supplémentaires ni de CDD pour l'ensemble de la Caisse. Là nous parlons bien de CDI qui sont identifiés, dans le cadre d'une mutualisation nationale, pour faire ce service. La stratégie étant d'essayer d'expérimenter d'autres éléments et de récupérer du flux complémentaire mais le temps n'est pas encore de dire que nous aurons un regroupement.

Monsieur Pion rappelle que la Caisse rendra 17 postes d'ici à la fin 2025 et il est assuré que d'ici 2028, il y aura d'autres recherches d'économies ou de regroupement complémentaires.

Il faut être dans cette réflexion pour ne pas faire partie des Caisses qui perdraient ces mutualisations nationales.

Monsieur Tomasi indique que d'autres personnes qui ont levé la main depuis un moment souhaiteraient prendre la parole.

Madame Duquesnoy demande si suite à cela, le télétravail serait un peu plus ouvert aux agents dans ce service.

Monsieur Bruno répond que pour l'instant ils sont sur un forfait moyen et il n'y a pas encore de mesures de conséquences de ces nouvelles activités ni même de leur impact. Cela pourra être étudié en fonction des effets.

Monsieur Tomasi partage l'inquiétude concernant la baisse des flux mais indique que, dans les accords qui avaient été pris, l'activité des 2 Caisses avait été confiée à la Caf du Nord. Il demande si cela est définitif ou s'il est possible d'envisager de les récupérer.

Monsieur Bruno répond que ce serait mal venu puisque la récupération de cette activité par la Caf du Nord a été d'une grande aide pour notre Caisse dans des conditions d'urgence. Il pense qu'il ne faut pas faire preuve de trop de nervosité dans les actes et que, de toute façon, ce genre de décision se ferait sous l'égide de la Caisse Nationale.

Il rappelle que nous ne sommes pas sur ce niveau-là d'interrogation de l'activité. Au contraire, nous sommes sur un moment de bascule vers autre chose de pluriel sur la diversification de l'activité voire d'enrichissement du métier. Mais il n'y a pas de risque à voir le métier disparaître.

Madame Cordier demande si les effectifs sont stables depuis 3 ans ou s'ils ont diminués.

Monsieur Bruno répond qu'ils sont constants depuis la contractualisation et qu'ils ont même augmenté de 3ETP depuis le contrat initial.

Madame Cordier demande s'il y a une politique possible de transfert d'agents de ce service vers les PF.

Monsieur Bruno répond que cela se fait déjà.

Madame Cordier demande s'il y a des projets d'accompagnement pour quitter ce service.

Monsieur Bruno répond que cela a déjà été fait dernièrement et que c'est ouvert à tous les agents.

Madame Cordier demande s'il y a un accompagnement spécifique pour ce genre de service exposé aux évolutions.

Monsieur Pion répond qu'il n'y a pas de plan particulier mais que si d'autres agents souhaitent évoluer vers d'autres services, ils seront aidés.

Mais le service UTI de notre Caisse doit être mis en valeur avec ce que l'on sème à l'heure actuelle. Il faudra aller plus loin et être présent dans l'investissement UTI national mais il n'est pas garanti que nous serons toujours avec un service très développé d'ici 2028.

Monsieur Tomasi indique que ce n'est pas le seul emploi sur lequel il peut y avoir des inquiétudes. Il ne faut pas polariser la situation de l'UTI et les réponses de Monsieur Pion et Monsieur Bruno sont suffisamment claires pour ne pas être anxiogènes dans les publications qui seront faites.

Madame Cordier demande à quoi correspond, stratégiquement, le choix de rajouter un créneau de 30 minutes le midi.

Monsieur Bruno répond qu'il correspond au fait de ne pas faire peser l'activité uniquement sur la fin de journée ou le début de journée tout en maintenant la possibilité pour les agents de prendre 30 minutes de pause déjeuner ensemble.

● Point de situation sur le service ARIPA

Monsieur Bruno indique que le processus de recrutement des managers suit son cours. Les candidats sont en train de passer les tests avec le prestataire extérieur. La 2^e phase doit avoir lieu la semaine prochaine et la décision sera prise tout début juin pour avoir une entrée en fonction dans la foulée. Concernant les demandes de précisions sur l'absentéisme dans ce service, Monsieur Bruno indique qu'il y a, actuellement, 4 arrêts de travail relevant d'affections simples, 1 arrêt relevant d'un accident du travail et 3 arrêts relevant d'affections de longue durée. La situation est assez stable par rapport au mois précédent et va évoluer dans la mesure où la RH a eu connaissance d'une inaptitude qui a été prononcée le 6 mai et sera effective dans le courant du mois prochain et d'une autre personne qui est en situation d'arrêt pour accident du travail qui va probablement être reconnue en invalidité.

Madame Cordier répond qu'elle n'a pas tout à fait les mêmes chiffres. Il y a plus d'arrêts.

Monsieur Bruno répond qu'il a la liste RH sous les yeux.

Monsieur Pion indique que, sur l'activité elle-même du service, elle est toujours en amélioration que ce soit en nombre de jours de solde ou en antériorité. Au 19 mai, nous sommes à 20,3 jours de solde contre 15 jours au national mais Monsieur Pion rappelle qu'en novembre nous étions à 27 jours.

Concernant l'antériorité, elle était à 70 % à la fin de l'année, elle est actuellement à 65 % alors que le national est à 63 %.

Il ajoute que dans le positionnement national, nous sommes passé à la 20^e place sur 24 Caisses pivots ARIPA, sachant que nous étions 24^{eme} fin novembre.

Monsieur Spriet demande comment ces arrêts maladie ont impacté le reste de l'équipe et si des mesures ont été prises pour pallier la charge de travail. Monsieur Tomasi souligne que c'est ce qui avait été détaillé dans la demande lors de la préparation de l'ordre du jour.

Monsieur Bruno rappelle qu'une stratégie de remplacement avait été mise en place avec le recrutement de 9 CDD de longue durée. Ils sont en cours de formation et ils resteront sur l'année 2025.

Monsieur Tomasi demande si c'est une anticipation puisqu'il était prévu le recrutement de 20 CDD en juin et qu'ils ont eu lieu en mai.

Monsieur Bruno répond que c'est ça. La direction n'a pas voulu prendre de risque étant entendu qu'elle a eu connaissance de personnes qui souhaiteraient une rupture conventionnelle.

Monsieur Spriet répond que ces CDD ne font pas toutes les activités et donc les activités les plus difficiles restent sur les présents qui sont moins nombreux et pour lesquels la charge s'accroît.

Monsieur Bruno répond que c'est partiellement vérifié puisque dans la nouvelle organisation, il est apparu que le choix qui avait été opéré dans la précédente organisation de ne pas confier toutes les missions aux agents en CDD était un choix qui ne dit rien de leur capacité à réaliser des activités un peu plus complexes. Madame Barras est justement en train d'identifier ce que sont les cibles métiers à confier que ce soit au CDD ou aux personnels nouvellement CDIés.

Il rappelle, cependant, que nous sommes dans une activité mutualisée qui a un périmètre budgétaire contraint qui ne peut pas être dépassé.

Monsieur Tomasi indique que si les CDD font davantage de tâches qui sont habituellement confiées aux CDI, ce sera aussi l'occasion de mieux les évaluer et les intégrer dans le service et d'anticiper les recrutements en CDI.

Monsieur Bruno est d'accord et ajoute que le fait de ne pas les renouveler tous les 6 mois leur permet de monter en compétences sur des activités plus complexes.

Madame Cordier rappelle que le service est toujours instable et l'ambiance n'est toujours pas bonne. Elle revient sur ce qu'elle avait demandé à l'époque à savoir s'il est possible de travailler sur ce contexte d'ambiance négative. Elle est consciente qu'il y a des efforts faits sur la charge de travail mais il y a des agents qui quittent le service à la suite de tout ça et l'ambiance ne s'améliore pas.

Monsieur Bruno répond que la remise en état dans la normalité du fonctionnement de ce service et les situations humaines sont toujours suivies. Il y a plusieurs étapes, la 1ère a été la remise en état, ensuite une phase de réorganisation temporaire du travail, ensuite une phase de recrutement qui est en cours, une phase de remise en état des moyens et enfin une phase d'accompagnement.

C'est cette phase d'accompagnement dont parle Madame Cordier mais elle ne peut se faire qu'au moment où l'encadrement nouvellement arrivé, en coordination avec leur M+1, aura pris ses fonctions.

Le rythme peut ne pas sembler suffisamment rapide mais il faut prendre le temps pour faire le bon choix des managers et leur adaptation à cet environnement pour pouvoir les mettre dans un projet d'accompagnement qui soit bien fait avec, sans doute, l'intervention d'un partenaire extérieur qui va permettre de travailler sur les ambiances de travail.

Monsieur Tomasi partage le point de vue de Madame Cordier sur la nécessité d'un accompagnement. Il entend que ce soit décalé dans le temps avec l'arrivée des nouveaux managers, mais il est évident qu'il y a besoin de veiller à ce qu'il n'y ait pas de débordement dans ce service.

Monsieur Bruno répond, qu'à ce stade, il espère que tout le monde a compris qu'il y a certaines choses qui ne passeront plus.

Monsieur Caramia demande si l'intervenant extérieur serait un psychologue.

Monsieur Bruno répond qu'avant de dire qui, il faudra dire quoi. De quoi le service a besoin ? Sur cet accompagnement, la direction souhaite travailler avec les 2 managers qui arriveront pour pouvoir le déterminer.

Madame Cordier demande si ce sont 2 recrutements de managers extérieurs.

Monsieur Bruno répond que oui. Les profils de ceux qui sont toujours en liste sont très différents.

Monsieur Tomasi indique que, pour les 9 CDD recrutés, cela ne doit pas être évident d'arriver dans ce contexte.

Monsieur Bruno répond que les personnels qui sont en CDD ne se sentent, au contraire, pas les plus impliqués par cette situation.

Monsieur Tomasi trouve dommage qu'on en arrive là mais pense que, pour les personnes qui le souhaitent, il est préférable de trouver des solutions qui soient gagnants-gagnants avec des ruptures conventionnelles par exemple.

Madame Dupleumortier demande si les postulants au poste de managers ont été informés des problématiques du service.

Monsieur Bruno répond que oui. Il y a eu une totale transparence. Et un dialogue spécifique sur comment ils pensent pouvoir apporter des solutions. Cela est aussi l'objet de l'évaluation qui va être faite par les consultants avec justement toutes les capacités à régler des conflits et à intervenir dans des situations comme celle-ci.

• Rappel des règles concernant les formations des membres du CSE financées par l'employeur (CSSCT)

Monsieur Bruno souhaite simplement rappeler qu'il faut bien penser à demander aux centrales syndicales de fournir les contrats au préalable de la réalisation de la formation. C'est un impératif juridique et comptable qui peut gêner le paiement s'il n'est pas fourni.

Madame Cordier répond que des devis sont fournis.

Monsieur Bruno répond que le devis est nécessaire mais n'est pas contractuel.

Madame Cordier répond que cela n'a jamais été réclamé et qu'elle ne fournissait toujours que des devis. Elle ne comprend pas pourquoi le sujet est abordé le jour de la réunion CSE.

Monsieur Bruno répond que c'est parce que c'est un rappel qui intéresse l'ensemble des membres.

Madame Cordier répond qu'il n'y a pas eu de rappel individuel.

Monsieur Bruno répond que c'est un rappel collectif.

Monsieur Pion ajoute que si Madame Cordier souhaite un rappel individuel il sera fait.

Monsieur Bruno indique que le devis sert à donner un feu vert sur le prix et ensuite, normalement, l'organisme de formation édite un contrat de service qui va être signé par eux et par la direction et qui va engager les conditions par lesquelles le paiement va être effectué. L'agent comptable ne peut payer que lorsqu'il a ce document.

Madame Cordier indique que les organismes sont agréés et les tarifs ne sont pas forcément les mêmes d'une organisation syndicale à une autre. Elle demande si cela pose un problème.

Monsieur Bruno répond qu'il n'est pas question du prix à payer.

Madame Cordier répond que le prix ne dépend pas de l'élu.

Monsieur Tomasi répond qu'il dépend de l'endroit où la formation est faite et qu'il n'y a pas qu'un seul endroit pour la faire.

Madame Cordier répond que cela ne dépend pas de l'élu.

Monsieur Tomasi répond que si, puisque Madame Cordier n'est pas obligée de faire des formations à la CGT. Des organismes de formation il y en a partout.

Madame Cordier répond que c'est son choix.

Monsieur Tomasi répond que dans ce cas on ne peut pas dire que c'est une obligation.

Monsieur Bruno indique que, pour l'employeur, ce n'est pas le débat, car il ne se pose pas en juge d'opportunité de l'action.

Monsieur Pion ajoute que concrètement si Madame Cordier amène une facture 4 fois plus élevée qu'un autre élu, il sera en droit de demander à discuter avant la signature d'un contrat.

Monsieur Tomasi ajoute que ce n'est pas parce qu'il y a des montants maximums, qu'ils doivent être utilisés en totalité.

Monsieur Pion ajoute que ce ne serait pas de bonne tenue par rapport à l'ensemble de la Caisse.

Monsieur Bruno rappelle que ce point concernait seulement le rappel de la procédure.

Monsieur Caramia s'inquiète qu'on puisse en arriver, au moment du vote, à un comparatif des devis pour des formations prise en charge par le CSE.

Monsieur Tomasi répond que ça n'a rien à voir, il s'agit de la formation CSSCT prise en charge par la CAF et pas par le CSE.

Monsieur Bruno ajoute que nous parlons, là, des formations financées par l'employeur.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il faut tout de même avoir à l'esprit une gestion en bon père de famille et qu'il n'est pas nécessaire d'aller au montant maximum.

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

• Point de situation accidents du travail

Monsieur Bruno indique que les éléments ont été adressés pour la période au 1^{er} janvier au 19 mai. Nous recensons 15 déclarations ; 9 de trajet, 6 des accidents de travail caractérisés et 2 accidents qui ont générés des arrêts de travail pour au total 6 jours d'arrêts.

Madame Descamps ajoute que, sur les accidents de travail à proprement parlé, nous sommes quasiment que sur des glissades, des échardes ou une blessure avec un outil lors de travaux.

Monsieur Caramia demande si un accident de trajet est bien un accident de travail.

Monsieur Bruno répond que oui mais ils sont dissociés car légalement ils le sont.

Madame Cordier répond que ce n'est pas tout à fait pareil.

Monsieur Bruno indique qu'il y a une conséquence qui n'est pas en droit du travail mais en droits de la CPAM. Ils doivent donc être dissociés.

Monsieur Caramia demande s'ils sont bien traités comme un accident de travail.

Madame Descamps répond qu'ils sont déclarés comme tel et qu'il y a ensuite une reconnaissance ou non de la CPAM.

Madame Cordier demande si les conséquences pour le salarié sont les mêmes.

Monsieur Caramia indique que certains salariés ont vu leur indemnisation passé en maladie alors qu'ils étaient censés être indemnisé au titre de l'accident de travail.

Monsieur Bruno répond que cela concerne le droit de la CPAM. Ce n'est pas la CAF qui décide. Si un salarié a un accident de voiture en venant travailler, la RH va faire une déclaration d'AT et la CPAM va statuer et dire si elle considère qu'il y a un accident du travail ou un accident de trajet. La conséquence c'est l'indemnisation en matière d'indemnités journalières et de prise en charge des frais.

Pour l'indemnisation des frais de santé, le régime est le même. En revanche, pour le maintien de salaire, l'accident de travail est pris en charge à 100 %, alors que pour l'accident de trajet, il n'y a pas les mêmes conditions de maintien de salaire. Mais ce n'est pas la décision de l'employeur.

Monsieur Caramia demande quels sont les textes qui permettent de dire qu'il s'agit d'une indemnisation conventionnelle en cas d'accident de trajet.

Monsieur Bruno répond que la Cnam décide soit d'une prise en charge au titre de l'AT soit l'agent repasse à une prise en charge au titre de l'article 41 conventionnel.

Madame Verove indique qu'elle a interpellé la RH il y a quelques mois car il y avait une collègue qui avait rencontré ce problème et il était bien défini que si l'agent utilisait son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail il s'agissait bien d'un accident de trajet mais s'il utilise un véhicule de la Caisse pour se rendre sur un des sites il s'agissait d'un accident de travail.

Monsieur Bruno répond que cette analyse faite par Madame Verove n'est pas faite par l'employeur. La RH va seulement dire ce qu'il s'est passé en remplissant une déclaration et la CPAM statue.

Madame Verove que ce qu'elle voulait dire c'est que la CPAM décidera toujours qu'il s'agit d'un accident de trajet lorsque le salarié se rend sur son lieu de travail avec son véhicule personnel.

Madame Descamps ajoute que le salarié est, dans ce cas, en dehors de heures de travail.

Monsieur Caramia répond qu'il ne peut pas être d'accord avec ça car les textes sont clairs.

Madame Grillon ajoute que la déclaration se fait bien en accident de travail.

Madame Descamps répond que c'est la CPAM qui différencie l'accident de travail et l'accident de trajet et le mode d'indemnisation.

Madame Grillon demande quel est le texte qui dit ça car dans la convention ce n'est pas ce qui est écrit.

Madame Descamps répond que l'accident de trajet n'est pas une option du droit du travail.

Madame Cordier répond qu'elle est d'accord sur le fait que la conséquence pour l'employeur n'est pas la même et qu'il y a une différenciation entre accident de trajet et accident de travail mais qu'il ne doit pas y en avoir pour l'agent.

Monsieur Pion répond que ce n'est pas la même chose.

Madame Descamps cite la convention collective « le maintien de salaire sans limite ne concerne que l'accident de travail ». Cette disposition ne vise donc que l'accident du travail et ne s'applique pas à l'accident de trajet. Par conséquent le salarié qui se trouve en arrêt suite à un accident de trajet bénéficiera du maintien de salaire dans la limite des cycles ouverts au titre de l'article 41 comme de la maladie de droit commun ».

C'est ce que l'employeur applique.

Madame Grillon répond que c'est une interprétation de texte.

Monsieur Bruno répond qu'il s'agit du site de l'UCANSS et qu'il n'y a pas de marge de manœuvre même si Madame Grillon le trouve injuste.

• Bilan intéressement : nombre d'agents qui ont demandé le versement, l'épargne et nombre d'agents qui ne se sont pas manifestés

Monsieur Bruno indique qu'il va donner des éléments préparatoires puisque l'intéressement est tout juste finalisé.

Il présentera des éléments consolidés à posteriori du paiement.

La campagne de recensement des souhaits s'est déroulée du 25 avril au 9 mai et concernait 1 022 bénéficiaires avec 886 agents présents et 136 agents sortis mais qui étaient présents à l'effectif en 2024. Sur ces 1 022 bénéficiaires potentiels, il y a eu 424 placements et 51 salariés qui n'ont pas fait valoir leur choix.

Monsieur Bruno rappelle que ceux-ci bénéficient donc d'un placement d'office. Madame Descamps ajoute que c'est sur le placement le moins risqué.

Monsieur Tomasi indique qu'il est toujours aussi compliqué de se connecter au site pour faire son choix. Il y a de multiples codes de sécurité et souvent des bugs.

Monsieur Bruno répond que tous les ans le sujet est évoqué mais malheureusement le portail ne change pas malgré de petites améliorations.

● **Congés : combien de salariés n'ont pas soldé leurs congés à la date butoir, combien de congés cela représente ? A partir de quelle date le nouveau solde de congés sera visible dans Agape ?**

Monsieur Bruno indique que le service RH est encore en train de consolider les données mais il peut apporter un ordre d'idée. Il y a un certain nombre d'agents qui ont été invités à placer ou qui sont absents en ce moment.

Il y aurait donc, pour le moment, 168 agents concernés par un solde de congé créditeur à échéance du 31 mai. Sur ces 168 agents, il y aurait 1 073 jours de congés non pris. Cependant, dans ce solde, il y a une majorité de personnes qui ont été absentes ou qui le sont encore.

Monsieur Tomasi demande si dans ces chiffres sont déjà déduits les agents qui ont demandés un placement en CET.

Monsieur Bruno répond que non, c'est avant déduction.

Monsieur Bruno indique qu'au mois de juin, il aura la capacité d'apporter le tableau avec le bilan définitif.

Madame Descamps ajoute que le nouveau droit devrait être visible à partir du 2 juin puisqu'il y a un travail technique au regard de ce qu'il s'est passé pour les congés mobiles.

Monsieur Tomasi indique que, dans le logiciel GRH, le solde RTT semble erroné.

Monsieur Bruno va vérifier.

● **Date de mise en place du plan fraîcheur (Initialement, la négociation était du 01/07 au 31/08 seulement depuis 2 ans, les dates changent. Est-il possible de le fixer du 01/06 au 30/09 de 6h30 à 15h?)**

Monsieur Bruno indique que la question revient chaque année. Il y a une période prévue du 1^{er} juillet au 31 août et il rappelle que le TP n'est pas ouvert à 6h30 et qu'il n'y a pas de personnel informatique.

Monsieur Pion ajoute qu'une période au 1^{er} juillet au 31 août lui semble être une période déjà assez large.

Monsieur Tomasi répond qu'il est déjà plus simple que cette période soit fixée du 1^{er} juillet au 31 août sans qu'il soit nécessaire de la renouveler chaque semaine. Il est judicieux qu'il puisse être possible de la prolonger en cas de forte chaleur en septembre comme cela a eu lieu l'an passé.

Monsieur Pion est d'accord pour fixer cette période pleine des 2 mois et d'éventuellement la prolonger en cas de besoin. Il faut être vigilant cependant quant à l'horaire du matin car il est, parfois, compliqué d'avoir un TP ouvert et un personnel informatique disponible.

Madame Cordier indique qu'il serait bien de regarder le nombre d'utilisateur de la page fixe avant 7h ou à partir de 7h.

Monsieur Bruno répond qu'il y en a très peu. Au maximum, entre 6h30 et 7h il devait y avoir une quarantaine d'agents. Madame Descamps ajoute qu'en moyenne ils étaient 70.

Monsieur Tomasi ajoute qu'il y a surtout beaucoup plus d'agents qui arrêtent à 15h.

Madame Cordier ne comprend pas pourquoi, dans ce cas, il n'est pas possible de modifier la plage fixe toute l'année à 15h45 pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale. Il ne s'agit que de 15 minutes qui pourraient aider un grand nombre d'agents.

Monsieur Bruno répond qu'il y a d'une part l'obligation d'ouverture de nos services en lien avec l'allocataire et d'autre part ce sujet s'est un peu dilué dans la souplesse que permet le télétravail aujourd'hui.

De plus, le plan fraîcheur apporte une autre série de contrainte qui est que, juridiquement, l'employeur ne peut pas faire travailler ses salariés à partir d'une certaine température. C'est pourquoi il prend des mesures d'adaptation pendant l'été.

Madame Cordier demande si les agents de la PFS sont concernés par cette possibilité de partir à 15h.

Monsieur Pion répond qu'il y a une obligation de service.

Monsieur Bruno ajoute qu'ils peuvent l'être en termes d'organisation interne puisque la mobilisation sur les plages de fin de journée est tournante. Le personnel accède donc à la flexibilité du travail.

● Pont sur l'équipement des agents en souris ergonomiques

Madame Descamps rappelle que l'équipement de la totalité des salariés en souris ergonomiques n'est pas recommandé ni par les ergonomes ni par le médecin du travail.

Pour ne pas accaparer le médecin du travail pour des demandes de souris, le service RH prend désormais les certificats médicaux qui proviendraient de médecin traitant, de spécialistes ou de kinésithérapeutes.

Monsieur Tomasi demande ce que l'agent peut faire lorsque son médecin traitant affirme que ce n'est pas de sa compétence mais de celle du médecin du travail.

Madame Descamps répond qu'à ce moment-là il peut en faire la demande auprès du médecin du travail lors de sa visite médicale ou en dehors. L'agent peut aussi demander à un spécialiste ou à un kiné de faire l'attestation.

Madame Descamps ajoute qu'il y a plusieurs sortes de souris ergonomique, les plus complexes qui sont pour les pathologies lourdes sont faciles à acquérir mais les plus demandées sont les moins complexes à savoir les souris verticales. Pour celle-ci, la RH s'équipe d'un stock en début d'année et vient équiper les agents qui font l'objet d'une préconisation.

Pour 2024, le stock était épuisé et une commande a été faite en mars 2025 avec une livraison sous peu. Tous les agents qui seront en attente seront dotés.

Monsieur Tomasi demande si cette commande va permettre d'équiper tous les salariés en attente puisqu'il pourrait y avoir une limite budgétaire.

Madame Descamps réponds que oui. Monsieur Bruno ajoute qu'il a donné pour consigne d'équiper tous les agents en besoin.

Madame Duquesnoy demande s'il existe plusieurs tailles de souris.

Madame Descamps répond que la plupart sont un modèle standard qui est censé convenir à tout le monde.

VI- Traitement des réclamations

Néant

A 11h45, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire du CSE

Samuel TOMASI



PV approuvé à la majorité
(1 abstention d'un élu absent en mai)
lors de la réunion du 13/06/2025