



ÉTABLISSEMENT PUBLIC  
Direction des Ressources Humaines  
Département Retraites et Solidarité Bordeaux  
DRHE00  
Service relations sociales  
CODEXA : *Mathilde Ferrier*

Bordeaux, le 28 janvier 2021

## **Comité Local Unique (CLU) de l'Établissement de Bordeaux**

### **Procès-verbal de la séance du 22 juillet 2020**

Le CLU s'est réuni le 22 juillet 2020, à 9 heures salle la Garrigue, sous la présidence d'E. Ballu.

L'ordre du jour, tel qu'examiné, était le suivant :

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance

#### **Points soumis au vote**

2. Mise en approbation du PV du CLU du 2 juin 2020
3. Requalification du poste de Directeur de projet auprès du Directeur de la Direction des gestions mutualisées en adjoint au Directeur des gestions mutualisées –  
(*P. Joyeux*)

Étaient présents :

**Représentants de la direction :**

Emmanuel Ballu, directeur d'établissement, président du CLU de Bordeaux  
Philippe Joyeux, directeur des gestions mutualisées, adjoint au directeur  
Jean-Louis Molas, directeur de la Direction des moyens et ressources opérationnels  
Anne-Laure David, responsable ressources humaines – Direction des retraites et de la solidarité  
Jean Brunet, service relations sociales, secrétaire administratif  
Carole Pirrotta, service relations sociales

**Représentants du personnel titulaires :**

UNSA : David Blé, Christian Gibouin, Séverine Potier  
CGT : Acia Chabbi, Anne Gomez, Madjeriba Hamzaoui, Claire Lopez  
CFDT : Marc Aribat

**Représentants du personnel faisant fonction de titulaire**

UNSA : Emilie Coste-Louret

**Représentants du personnel suppléant :**

UNSA : Perrine Ducamp

### **1. Désignation du secrétaire adjoint de séance**

Après avoir constaté que le quorum réglementaire est atteint, **E. Ballu** ouvre la séance du CLU de Bordeaux à 9 heures 10. Le secrétariat administratif de la séance est assuré par **J. Brunet**.

**M. Abribat (CFDT)** est désigné secrétaire adjoint de séance.

### **2. Mise en approbation du PV du CLU 2 juin (sous réserve)**

Le PV du CLU du 2 juin 2020 est approuvé à l'unanimité des membres présents

### **3. Requalification du poste de directeur de projet auprès du directeur de la Direction des gestions mutualisées en adjoint au directeur des gestions mutualisées**

**E. Ballu** rappelle que ce point exposé lors du CLU du 30 juin a suscité un avis unanimement défavorable. Il remercie P. Joyeux d'être présent, d'autant qu'il est actuellement en congés et malade.

Des compléments et des précisions ont été intégrés à la note pour donner suite aux interventions des représentants du personnel. Il paraît regrettable que l'exposé organisé précédemment n'ait manifestement pas été suffisamment convaincant. Pour autant, il n'est pas question de dérouler un nouvel argumentaire, mais plutôt d'analyser le dossier sous un angle différent.

En marge du sujet de fond, **M. Abribat (CFDT)** s'inquiète que des cadres en congés et souffrants participent aux instances dans un contexte de négociations sur la qualité de vie au travail, où le droit à la déconnexion a été abordé, et où les représentants de la Direction générale se sont engagés à initier des discussions autour de cet aspect.

**P. Joyeux** assure être à l'initiative de son intervention en instance. E. Ballu lui avait d'ailleurs suggéré de représenter le dossier à sa place. Simplement, étant en congés depuis le matin même, il s'est proposé d'assister à la réunion.

**M. Abribat (CFDT)** n'en doute aucunement, mais évoque une question de « principe ». Il n'est pas rare que des cadres participent tout à fait volontairement à des réunions à 23 heures du soir. Il n'empêche que l'excès de volontariat entraîne généralement des situations de risques. Le droit à la déconnexion constitue un autre sujet.

**E. Ballu** indique qu'il retirera une demi-journée de congés à P. Joyeux pour prendre acte du fait qu'il se trouve présentement au travail. Il pourra donc positionner une demi-journée ultérieurement.

**M. Abribat (CFDT)** l'en remercie, mais rappelle qu'il évoque ce sujet pour la seconde fois. La tentation de « *sursolliciter* » les collaborateurs, en particulier les cadres, est grande. Or, il est à craindre que ce phénomène s'étende à toute la population, notamment eu égard à la mise en place des smartphones pour tous.

**E. Ballu** ne nie pas ce sujet, mais n'a jamais sollicité un collaborateur en période de congés.

**M. Abribat (CFDT)** ne mentionne pas nécessairement les membres de la direction lorsqu'il parle de « *tentation* ». Il pense aux collaborateurs, qu'il convient parfois de protéger d'eux-mêmes.

**E. Ballu** le reconnaît volontiers. Il appartient précisément à la direction de veiller à ce que le droit à la déconnexion s'exerce et que les périodes de repos sont distinctes des temps de travail. Ce sujet nécessite une vigilance évidente, d'autant que diverses évolutions sont amenées à être mises en place au cours des mois à venir.

En l'absence d'autres observations, il revient au sujet du jour qu'il suggère de considérer sous un angle différent. En l'occurrence, la question peut se poser de savoir si l'adjoint au directeur de l'établissement est un « *surhomme* ». Bien entendu, à ses yeux, ce n'est pas le cas. Les

représentants du personnel portent d'ailleurs régulièrement une attention particulière sur l'équilibre entre la charge d'activité et les moyens alloués aux équipes.

En l'espèce, bien qu'il n'en ait pas fait part lors de son exposé du dossier, P. Joyeux a vu son plan de charge s'accroître au cours des dernières années, particulièrement des derniers mois. D'ailleurs, au cours des semaines qui viennent de s'écouler, il a probablement consacré un quart de son temps au projet immobilier, en lien avec les équipes parisiennes, l'aménageur et le constructeur. Il a en outre mobilisé un autre quart de son planning aux projets majeurs pour l'établissement, la DRS et la Caisse des Dépôts, à l'instar de la plateforme employeur ou de la DSN.

Or il a parallèlement mené un travail à temps plein en assumant la responsabilité du management d'une direction de 400 collaborateurs. Dans ce cadre, il traite de nombreux sujets sur lesquels des échanges avec les représentants du personnel sont organisés, comme celui de l'invalidité ou du recouvrement. En l'occurrence, ces seuls sujets seraient de nature à occuper un poste de directeur adjoint d'établissement à plein temps.

D'aucuns pourraient considérer que ces dossiers auraient pu être confiés à d'autres personnes, mais **E. Ballu** estime pour sa part qu'ils méritent d'être portés au meilleur niveau compte tenu de leur importance et de l'enjeu qu'ils impliquent pour les deux années à venir. Or, à défaut du directeur d'établissement lui-même – qui demeure évidemment impliqué dans le pilotage de ces projets – le directeur adjoint semble l'interlocuteur le plus adapté.

En conséquence, c'est à travers ce prisme qu'il convient de s'intéresser à l'équilibre de la charge de travail des membres du comité de direction, et plus particulièrement de celle de P. Joyeux, qui n'est nullement immunisé contre un risque de surcharge, voire de burn-out. Il incombe au directeur d'établissement de veiller à ce que la charge de travail imposée à P. Joyeux n'excède pas le périmètre de ses responsabilités. Cette réflexion a conduit à la transformation du poste de directeur adjoint.

En effet, ainsi que le précise la note, il ne s'agit pas de renforcer, au sens d'un complément de l'équipe de la DGM, mais bien de transformer un poste existant afin que P. Joyeux puisse davantage gérer l'ensemble des responsabilités qui lui incombent.

**A. Gomez (CGT)** apporte son soutien au propos tenu par la CFDT, en lien avec le présent sujet. La requalification du poste de directeur de projet en directeur adjoint des gestions mutualisées ne constitue pas une difficulté. La surcharge de travail subie par P. Joyeux est actée et ne souffre d'aucune équivoque. En réalité, la problématique rencontrée par la CGT réside dans le fait que ce poste soit déjà pourvu. Théoriquement, la procédure de recrutement suppose en effet la rédaction et publication d'une fiche de poste, la postulation de candidats, et le choix d'un collaborateur, capable d'incarner les missions correspondantes. Or en l'espèce, il semble que le poste ait été spécifiquement créé pour une personne particulière.

**E. Ballu** confirme qu'une transformation de poste doit donner lieu à la publication d'une fiche de poste et à un appel à candidatures pour retenir le meilleur profil. Ce principe prévaut d'ailleurs pour tous les postes et non uniquement ceux qui visent la direction. Néanmoins, ce principe admet dans les procédures RH des exceptions possibles, qui bien que rarement employées et devant rester conditionnées à des circonstances particulières, demeure tout à fait conforme.

Ainsi, lorsqu'un collaborateur présente toutes les qualités, compétences et expériences requises à un poste, il est possible ne pas ouvrir d'appel à candidatures et de le désigner directement. Ce fonctionnement n'est nullement inédit.

**A-L. David** ajoute qu'il est important de confirmer l'existence de ce mode de recrutement, autrement nommé « *plan de relève* » ou « *poste réservé* ». Le repérage de profils de candidature et l'organisation de plans de relève sur des postes stratégiques correspondent à une pratique de plus en plus officialisée.

Pour autant, dans le cas présent, une fiche de poste a effectivement été conçue. Elle a fait l'objet d'un passage au Comité Mobilité de l'établissement public et d'une publication en BDE réservée.

Cette démarche permet précisément de rendre public le poste et de le pourvoir en BDE réservée, ce qui suppose qu'une personne ait été pré-fléchée pour l'occuper.

**E. Ballu** confirme que le raisonnement opéré ici n'a pas consisté à transformer le poste d'un agent en particulier. Plusieurs hypothèses ont été émises avec le concours de P. Joyeux. Elles ont été partagées avec M. Yahiel, dont le soutien était nécessaire eu égard à la nature du poste en question.

**D. Bié (UNSA)** rapporte que ce sujet a d'ores et déjà été abordé lors d'une précédente instance. Il souhaite faire lecture d'une déclaration expliquant le vote de son organisation :

« (...) *Monsieur le Directeur,*

*Vous nous présentez pour la deuxième fois aujourd'hui, après le 30 juin dernier, ce que vous appelez une requalification de poste d'un cadre actuellement Directeur de projet auprès du Directeur de la DGM et qui deviendrait adjoint au Directeur de la DGM.*

*Tout d'abord, nous notons la subtilité sémantique qui fait que dans la note en date du 5 juin, vous employez l'expression « poste transformé », alors que dans la note du 15 juillet, vous employez plutôt le terme de « requalification », comme d'ailleurs dans l'intitulé des deux notes.*

*Parlons-nous franchement. Vous avez probablement à un moment donné voulu passer en toute discrétion la « création » d'un poste d'adjoint au Directeur de la DGM, d'autant plus qu'à notre connaissance, il n'y a eu aucune fiche de poste publiée « ouvert » et pas souvenir d'avoir eu connaissance d'une fiche de poste réservée.*

*Puis probablement, comme cela s'est su et que le bruissement initial s'est amplifié, vous avez été conduit à nous présenter cela en instance comme une simple « requalification ». En effet, l'UNSA, avec nos collègues CFDT et CGT, avons demandé expressément en DS local la présentation du dossier aux instances.*

*En réalité, c'est bien d'une « création de poste » qu'il s'agit, car par définition un poste de Directeur de projet est temporaire, lié à la durée du projet, alors que logiquement, un poste d'adjoint à un Directeur est sur une durée pérenne.*

*De plus, lorsque l'on vous demande des compléments d'explication sur les nouvelles fonctions de ce nouvel adjoint, vous nous présentez une fiche de poste actuelle de Directeur de projet, quasi identique à la nouvelle fiche de poste d'adjoint au Directeur de la DGM. Sans compter que nous n'avons aucun du ou des projet(s) d'arrêté(s) concernant ses délégations et son pouvoir de signature. Effectuera-t-il des EPA et pour qui ? Pourra-t-il être appelé par exemple à assurer simultanément l'intérim du Directeur de la DGM et du Directeur d'établissement lorsque par exemple (sauf erreur de notre part) comme cette année vous êtes tous les deux absents en même temps ?*

*Sans compter qu'en cette période où nous continuons d'observer et déplorer des baisses d'effectifs permanents dans des activités en fort besoin, notamment à la DGM, il est plus que malvenu de créer un poste supplémentaire à ce niveau d'encadrement.*

*Enfin, nous tenons à préciser que nos propos et notre positionnement n'a strictement rien à voir avec la qualité et l'engagement du cadre pressenti pour exercer ces fonctions.*

*Par contre, en procédant comme vous l'avez fait, vous exposez un cadre à une situation que vous avez voulue et qui est inconfortable pour lui et vous tentez encore une fois de contourner les instances, lorsque pourtant cela est nécessaire.*

*L'UNSA votera contre cette requalification.*

*Notre organisation est toujours constructive lorsque c'est possible, mais vigilante dès que nécessaire. Nous espérons que ces congés estivaux, nécessaires à tous, vous donneront à réfléchir pour qu'ensemble, dès la rentrée, nous tournions la page de plus d'un an et demi où nous constatons et déplorons une réduction et un appauvrissement du dialogue social.*

*L'objectif d'une confiance retrouvée et d'un travail efficace et constructif devra en passer par là. »*

**E. Ballu** remercie l'UNSA pour cette déclaration qui soulève un certain nombre de points qu'il convient de rectifier. Tout d'abord, à ce stade, aucune nomination n'a été actée. Si la fiche de poste n'a pas été publiée, c'est précisément pour organiser préalablement la consultation des instances avant toute décision (publication, BDE réservé, arrêtés de délégation et organisation). En d'autres termes, les échanges avec les représentants du personnel doivent intervenir en amont de la déclinaison au plan RH. Contrairement à ce qui semble avoir été compris de manière regrettable, le poste n'est nullement pourvu.

**D. Bié (UNSA)** respecte les propos du directeur, mais maintient qu'il convient de distinguer entre la désignation effective d'un collaborateur et son affectation définitive. En l'occurrence, l'interpellation de l'UNSA, qui se veut la voix des agents, porte sur la création d'un poste pour une personne précise. Pour autant, il est vrai que la consultation des instances est antérieure à la nomination officielle.

La majorité des dossiers faisant l'objet d'échanges constructifs et d'explications reçoivent un vote favorable de l'UNSA. En l'espèce, ce n'est pas possible, ainsi que cela a déjà été précisé lors d'une précédente instance. Les argumentations intermédiaires qui sont avancées ne sont pas convaincantes.

**E. Ballu** affirme que ce sujet a été inscrit à l'ordre du jour à son initiative, sans qu'il n'ait d'ailleurs reçu de sollicitation de la part des organisations. Ce point intervient en préparation d'une décision. À date, le candidat demeure un candidat « pressenti ». Il n'est nullement nommé. Il serait regrettable que les agents affichent une perception différente, car les actions sont menées dans un ordre tout à fait normal.

En outre, il paraît dommage que des questions interviennent si tardivement dans le processus. À ce sujet, il n'est nullement prévu que la personne retenue possède une délégation pour assurer l'intérim du chef d'établissement en son absence. Seuls les membres du comité de direction d'établissement le peuvent, ce qui ne sera pas son cas. Elle pourra en revanche assurer l'intérim du directeur des gestions mutualisées, comme les chefs de service actuels le pratiquent lorsque le directeur adjoint est empêché. Quoi qu'il en soit, **E. Ballu** demeure tout à fait ouvert pour partager ces informations.

**D. Bié (UNSA)** poursuit : le directeur d'établissement préside plusieurs instances et se fait représenter, y compris pour les réunions de dialogue social, dont la nature est informelle. En l'espèce, ces questions ont été posées en dialogue social avant même d'être inscrites en instance. Les interrogations relatives aux signatures et précisions des fonctions ont été partagées en groupe de travail.

Or les deux fiches de poste – directeur de projet et adjoint de la direction la plus importante – paraissent sensiblement identiques, ce qui suscite un questionnement sur l'intérêt d'un changement. La seule nuance concerne la mention du « système d'information » pour le poste de directeur de projet, et du « système d'information des applications de gestion » pour l'adjoint au directeur DGM.

Il semble que le directeur d'établissement n'ait pas fait preuve d'une « *grande volonté* » pour répondre aux questionnements des représentants du personnel. Ces derniers ont exprimé dès le départ la nécessité de recevoir davantage d'informations détaillées. Pour autant, seules des réponses « *minimalistes* » ont été apportées. Il n'est donc pas question de prétendre que les interrogations interviennent trop tardivement. En définitive, elles ne constituent qu'une synthèse visant à expliquer un vote.

Les représentants du personnel restent ouverts aux échanges, et les compléments d'information auraient tout à fait pu être partagés dans ce cadre. À l'occasion des réunions bilatérales, ils invitent régulièrement le directeur à transmettre des éléments, mais ce n'est pas nécessairement le cas. Il se peut que ce soit lié à un défaut d'aboutissement et de maturité des projets eux-mêmes, mais le fait est que des questions relatives à d'éventuelles réorganisations ou ajustements ont été soulevées, en attestent les procès-verbaux.

Dans ce contexte, la réaction des représentants du personnel paraît logique, d'autant qu'ils ont vocation à traduire le ressenti des agents. En l'espèce, cette situation est particulièrement mal perçue.

**E. Ballu** en prend note et s'enquiert d'autres demandes de déclaration.

**M. Abrisat (CFDT)** revient sur un sujet abordé lors de la précédente instance. La note précise que la requalification n'entraîne aucun impact sur les engagements pris par la COG, mais il serait intéressant d'indiquer si elle en aura sur la masse salariale.

**E. Ballu** répond par la négative.

**M. Abrisat (CFDT)** en déduit que la requalification de poste ne s'accompagne d'aucune augmentation de la rémunération.

**A-L. David** précise qu'il se peut qu'un accompagnement mobilité soit mis en place, qui le cas échéant sera très marginal.

**C. Lopez (CFT)** admet que la procédure donne le droit de procéder à une nomination de poste. Pour autant, ce fonctionnement, bien que justifiable, demeure « *un fait du prince* ». En réalité, le sujet concerne le dialogue social, qui, s'il n'est pas rompu, paraît très difficile. Les éléments relatifs à la charge de travail de P. Joyeux sont audibles, mais la CGT est également sensible à une correcte répartition de la charge de travail, et ce à tous les niveaux, y compris des cadres de direction.

L'établissement fait face à des enjeux majeurs. À ce titre, au vu des dossiers relevant du périmètre du directeur des gestions mutualisées et de celui d'E. Ballu, le besoin de border et d'étoffer ces sujets paraît légitime.

Outre le dialogue social lui-même, la CGT exprime régulièrement et durablement un désaccord sur la manière dont les dirigeants gèrent l'établissement et organisent les moyens (permanents et non-permanents). Toutes les parties prenantes sont finalement saturées de la contractualisation *via* les COG.

L'absence de réponse concrète face aux interrogations relatives aux plans de recrutement n'est pas de nature à inciter à « *faciliter la tâche* » des dirigeants dans leur organisation de répartition de la charge. Nul ne souhaite que P. Joyeux subisse un burn-out. Simplement, la communication semble particulièrement laborieuse.

La CGT souhaite finalement obtenir des réponses sur des sujets concrets. La note fait état d'une autorité hiérarchique, mais il serait utile d'en connaître la traduction dans l'arrêté d'organisation de la Caisse des Dépôts. Il convient ainsi de préciser s'il s'agira d'un directeur délégué – ce qui reste peu probable – et de déterminer la mise en place d'une délégation de pouvoirs effective.

En synthèse, si le dialogue social était différent, ce dossier n'entraînerait aucun débat particulier autour de la table. De surcroît, quand bien même les représentants du personnel émettent un vote défavorable, le directeur pourra prendre la décision de son choix. À cet égard, il ne semble pas utile d'actionner la « *corde sensible* » en mentionnant le burn-out de P. Joyeux pour tenter de convaincre les organisations syndicales.

Au vu des enjeux en cours, il est nécessaire d'établir un dialogue opérant et de construire des dispositions collectivement.

Sans chercher à prolonger un débat dont les principaux arguments ont a priori été exposés, **E. Ballu** propose de mettre de côté la dimension personnelle que revêt le plan de charge de P. Joyeux et des conséquences associées. Apporter un appui en procédant à l'évolution de l'organisation permet de contribuer directement à l'amélioration du dialogue social. P. Joyeux sera en effet plus disponible pour s'y consacrer davantage (fourniture des informations, dialogue de qualité).

Pour **D. Blé (UNSA)**, les organisations syndicales n'ont pas besoin de temps supplémentaire, mais de davantage de précisions. La lecture des procès-verbaux rédigés depuis janvier 2019

démontre que de nombreuses questions récurrentes n'ont jamais obtenu de réponse. Théoriquement, si le directeur d'établissement n'est pas en mesure d'apporter une information lors d'une instance, il doit la fournir dans l'intervalle. Or, certaines questions ont été posées à cinq reprises. Il est inadmissible que constater que des questions posées il y a un an et demi de cela n'ont pas encore trouvé réponse.

**E. Ballu** maintient qu'il est question de temps. La fourniture d'informations nécessite précisément que P. Joyeux ou lui-même y consacre du temps.

**D. Bié (UNSA)** objecte que la répétition de questions est également chronophage. Sans cela, il serait possible de consacrer davantage de temps aux dossiers traités. Par ailleurs, outre certains aspects qui nécessitent effectivement du temps, il est question de fourniture de tableaux ou données qu'il convient d'agrémenter au fil de l'eau. Or si cette démarche prend du temps, c'est précisément parce qu'elle n'a pas été conduite à la base. Les organisations syndicales le regrettent, d'autant qu'elles n'ont eu de cesse de la solliciter.

Considérant que chacun a eu le loisir de s'exprimer, **E. Ballu** propose de procéder au vote.

*La requalification du poste de directeur de projet auprès du directeur de la Direction des gestions mutualisées en adjoint au directeur des gestions mutualisées recueille un avis défavorable à l'unanimité des membres présents.*

**E. Ballu** observe que l'ordre du jour est épuisé.

**C. Lopez (CGT)** souhaite poser une question d'actualité en lien avec le précédent sujet. Au nom de la CGT, elle a écrit au directeur et à son adjoint au sujet de la revue de presse locale, qui mentionnait le déploiement d'un dispositif post-Covid-19 par la CNRACL *via* le fonds national de prévention des AT et MP.

La CGT souhaitait en effet savoir dans quelle mesure le gestionnaire de la CNRACL – et particulièrement les services de P. Joyeux, dont l'invalidité – peut aider à ce que le dispositif soit mis en place plus rapidement et que ses effets statutaires, en matière d'indemnisation par l'ATIACL, voire par la CNRACL, interviennent de manière accélérée et simplifiée.

Dans ce cadre, le courrier adressé par la CGT mentionnait les conditions de réforme et la faible dématérialisation des échanges dans le processus invalidité, qu'il s'agisse de l'ATIACL ou de l'invalidité CNRACL.

N'ayant obtenu aucune réponse à ce jour, la CGT renouvelle sa question concernant les intentions de la direction en matière de champ d'intervention de la Caisse vis-à-vis des personnels soignants et des employeurs hospitaliers. Elle s'enquiert des actions qui seront mises en œuvre pour faciliter l'accès à l'indemnisation en cas d'incapacité permanente liée à l'exposition au coronavirus ou à la maladie Covid-19 pour les affiliés CNRACL.

**E. Ballu** propose d'apporter une réponse à deux niveaux. En ce qui concerne la forme, en sus de P. Joyeux et lui-même, la CGT a saisi M. Yahiel et le directeur général. Or M. Yahiel a choisi de répondre, ce qui explique qu'il ne soit pas intervenu dans cette réponse.

**C. Lopez (CGT)** considère qu'il aurait pu approfondir ce point s'agissant des propositions visant à moderniser le processus, d'autant qu'il était évident que M. Yahiel n'interviendrait pas sur ces aspects.

**E. Ballu** suggère qu'il aurait été utile d'axer les questions selon le destinataire.

**C. Lopez (CGT)** : le premier courrier de son organisation n'a suscité qu'une réponse évasive de M. Yahiel. Elle regrette qu'E. Ballu n'ait pas pris l'initiative d'entrer en contact avec lui pour échanger concrètement sur les sujets relevant de son niveau.

**E. Ballu** répond lorsqu'il est directement sollicité et se refuse à commenter les réponses de M. Yahiel.

Quoi qu'il en soit, le sujet de la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle est porté par les organisations syndicales, dont la CGT, dans les instances de la CNRACL, qui

restent en première ligne. Ce point est porté par la commission dédiée. Le service gestionnaire demeure a minima dans une position de facilitateur dans la mise en œuvre des décisions prises par le conseil d'administration avec l'appui et l'approbation des pouvoirs publics au bénéfice des affiliés du régime. Pour autant, ces aspects relèvent d'arbitrages gouvernementaux.

**C. Lopez (CGT)** estime que le directeur est le plus à même pour formuler des propositions, notamment en matière de transformation numérique du processus invalidité. Il est en mesure d'actionner les leviers adaptés afin d'éviter tout embouteillage dans les commissions de réforme.

Il n'est ici nullement question de politique ou de revendication. Nul ne doute que les décrets qui autoriseront la reconnaissance et l'indemnisation de la maladie paraîtront. La question porte sur la manière dont la direction peut, à son niveau, anticiper l'ouverture de l'accès à l'indemnisation pour les personnels soignants. Il s'agit là d'éviter de se heurter à des délais problématiques.

**E. Ballu** fait part de nombreux progrès en matière de délais. Ce point est à mettre en perspective avec la liquidation invalidité et des moyens associés, qui reste en constante amélioration, y compris en termes de délai de traitement. Le plan d'action, qui demeure vivant et actif, peut être complété en fonction des évolutions en nature et volume de la réglementation associée. L'objectif demeure la réduction du stock et des délais de traitement de ces actes.

**C. Lopez (CGT)** rappelle qu'il ne faut pas omettre d'intégrer les collaborateurs et la hiérarchie de l'ATIACL dans ces réflexions de transformation.

**E. Ballu** l'assure. En l'absence d'autres interventions, il lève la séance.

*La séance est levée à 9h50*

**Le président**

**Le secrétaire**

**Le secrétaire adjoint**