

Déclaration SNPDOSS CFE-CGC

- Point sur la situation du réseau
- Bilan du schéma directeur des ressources humaines

La tenue de cette INC s'inscrit dans un contexte conjoncturel particulier : La sortie d'une crise sanitaire inédite

La branche famille vient également d'installer son nouveau Conseil d'administration. Une occasion pour elle de rappeler l'agilité, l'inventivité et la réactivité qui caractérise cette branche.

De tous temps, en effet, l'ensemble du réseau des CAF a su évoluer et s'adapter pour développer des services aux profits des familles allocataires. Cette réalité correspond non seulement à sa mission de service public mais aussi au premier des engagements souscrits par la CNAF avec l'Etat dans sa dernière COG.

Les évolutions auxquelles doivent faire face les CAF constituent le corollaire des évolutions économiques et sociales auxquelles doivent faire face les familles.

Comme l'a justement rappelé Adrien Taquet :

« Ce que veulent les familles, c'est qu'on leur crée un environnement global le plus favorable possible à l'accueil du jeune enfant.

Ce que veulent les familles, c'est que l'on prenne en compte les spécificités des parcours, proposer des solutions précises et adaptées pour mettre parents et futurs parents dans les meilleures conditions.

Ce que veulent les familles, c'est à la fois que la politique familiale lutte contre les inégalités de destin qui les touchent, elles et leurs enfants, et qu'elle construise une société qui sache mieux les accueillir ».

Mais, ce que pense la CFE-CGC : C'est que cette politique d'investissement social ne pourra se faire sans ceux qui en sont les chevilles ouvrières : les salariés des 101 CAF qui constituent le réseau de la branche famille.

Et que veulent ces salariés ?

Qu'on leur redonne confiance !

Confiance dans les engagements pris par la branche au travers sa COG

Confiance dans un système qui lui renvoie des signes de reconnaissance

1 Confiance dans les engagements pris par la branche au travers sa COG :

- **Au plan des missions et des métiers**

L'axe directeur de la COG 18/22 était : « Mobiliser les personnels et leurs compétences et moderniser les SI »

Ces trois dernières années, ces objectifs ont été pris en compte avec sérieux :

Pour preuve : l'augmentation des missions (déploiement du service public de recouvrement des pensions alimentaires et de l'intermédiation ; réforme des modes d'accueil des jeunes enfants ;

réajustement de la prime d'activité ; réforme des allocations logement ; mise en place de l'indemnité d'inflation...)

Mais avec de sérieuses ratées sur le back office : des SI défaillants...des erreurs de stratégie...des retards, des droits erronés, des mécontents ...

Des heures supplémentaires génératrice d'insatisfaction !

- **Au plan des effectifs**

Au fil des années, on assiste à une réduction drastique des effectifs de la branche famille se traduisant par le non remplacement d'un certain nombre de postes voire des cumuls de fonctions, le recours aux CDD, aux intérimaires et aux heures supplémentaires

Pour la CFE-CGC, en amont de la future COG, il importe qu'un bilan RH plus précis soit réalisé et communiqué aux partenaires sociaux indiquant les éléments quantitatifs de ratios d'évolution des effectifs selon leur nature (CDI, CDD, Intérimaires, heures supplémentaires...)

2 Confiance dans un système qui leur renvoie enfin des signes de reconnaissance :

- **Au plan des mesures salariales**

On l'a vu, la branche Famille a toujours été présente pour garantir une offre de service adaptée aux allocataires

Elle a servi d'amortisseur de crise pendant la pandémie et permis d'assurer la continuité du service rendu.

A l'occasion des négociations en cours sur la NAO, toutes les organisations syndicales ont porté une demande unanime d'augmentation de la valeur du point, notamment, dans le contexte d'une inflation qui s'installe désormais à un niveau élevé.

L'UCANSS se fonde sur l'opposition du gouvernement pour s'en tenir aux 0,38 % de RMPP supplémentaires strictement fléchés sur les bas salaires et, marginalement, les primes de mobilité et les formateurs occasionnels.

Pour les ADD et les praticiens conseils la seule proposition sur la table concerne le « replafonnement » de la grille des coefficients à hauteur de 50 points correspondant à deux « pas de compétences » standards chez les directeurs.

Le compte n'y est pas !

Depuis trop longtemps déjà, les personnels des organismes de sécurité sociale sont oubliés. Les deux dernières augmentations de la valeur du point remontent à :

- 2010 (+0,80%)
- 2017 (0,50%).

Le pouvoir d'achat des salariés est en baisse, l'inflation redémarre et notre employeur feint de l'ignorer !

Au surplus, sur le plan budgétaire, les pouvoirs publics ont pris le parti de faire supporter par la sécurité sociale le poids des dépenses conjoncturelles de soins liées au covid 19 ce qui génère des manques à gagner.

Or, il importe que la branche famille soit dotée de moyens en correspondance avec les besoins d'une politique familiale ambitieuse y compris à travers la situation de ses personnels. En effet, la prévision à l'horizon 2025 d'un excédent atteignant 5,4 Md€, fait craindre le risque de voir la Branche Famille devenir la source de financement de la sécurité sociale dans son ensemble.

- **Au plan des mesures d'accompagnement des managers.**

Le bilan SDRH fait apparaître le déploiement d'actions de formation destinées aux managers (18/20)

La situation particulière consécutive à la pandémie et ses répercussions sur les modes d'organisation du travail appelle à des accompagnements adaptés à la situation particulière consécutive à l'évolution de leurs fonctions en terme de pilotage d'équipes en TLT.

Cette approche est importante car elle est de nature à participer à la prévention des risques psychosociaux.

L'ANI sur la santé au travail telle que négociée entre partenaires sociaux a fait évoluer la notion de QVT en QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail ce qui suppose une adaptation des accords conduits sur cette thématique qui devront comprendre l'organisation du travail. Cette approche a été sacralisée dans la loi ST promulgué cet été.

Il y a lieu que les informations soient relayées auprès des DRH sur cette évolution.