

NEGOCIATIONS SOCIALES PLATE-FORME REVENDICATIVE

- 1) **Politique en matière d'embauche**
- 2) **Mesures salariales 2011 : parcours et développement professionnel**
- 3) **Conditions de travail et d'accueil**
- 4) **Avantages pour le Personnel**
- 5) **Droit Syndical**

Les objectifs chiffrés fixés par la COG (productivité , rentabilité etc ...) et ses conséquences sur le personnel : pénibilité à l'accueil, manque d'effectifs, pressions, stress, non reconnaissance des métiers font que le constat est accablant et contribue à une forte dégradation des conditions de travail et à une souffrance du personnel.

Force est de constater que nous devons faire face à la CAF 13 à une situation explosive dont les raisons sont bien structurelles et non conjoncturelles.

C'est pourquoi nous demandons de vraies négociations sociales avec de vraies avancées pour le Personnel .

1) **POLITIQUE EN MATIERE D'EMBAUCHE**

- Remplacement de tous les départs à la retraite (poste par poste) et mise en place d'un calendrier d'embauche précis sur les 2 prochaines années.
- Titularisation de tous les CDD en place. Depuis plusieurs années, la CAF embauche des CDD pour des tâches pérennes. Nous demandons que la Direction renonce à cette pratique (nous avons constaté la présence d'une moyenne mensuelle de 20 CDD à la CAF13)
- Reprise du dispositif d'embauche d'enfants du personnel l'été.

2) **MESURES SALARIALES 2011 : PARCOURS ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Négociation d'un protocole d'accord établissant des règles claires, équitables et connues par tous garantissant :

a) **Développement professionnel (points de compétence):**

Attribution de 9 points de compétence sur une période maximum de 3 ans à chaque agent avec date d'attribution au 1er janvier de chaque année, ce qui permettrait ainsi d'éviter les situations injustes que nous connaissons aujourd'hui : attribution de points chaque année pour certains, rien pour d'autres pendant plus de 3 ans. , oubliés , etc...

b) **Parcours professionnels pour les catégories suivantes :**

- **Comptabilité**
- **Vérification**
- **Contentieux**
- **SOCIAL : BPAS, FSL**, nous notons une fois encore qu'en 2010, les personnels du FSL n'ont pas bénéficié de l'attribution de Niveau 4, y compris dans le cadre des mesures « seniors » !!
- **GRH**
- **Administration Générale**
- **EOLE**

Nous demandons pour l'ensemble de ces métiers de véritables parcours professionnels jusqu'au niveau 4 et une reconnaissance de tous ces métiers à travers :

- prime de 15 % non proratisée pour toute personne effectuant une fonction d'accueil physique et téléphonique.
- RH, comptabilité, contentieux, EOLE : prime de responsabilité pour ces secteurs spécifiques
- Services Généraux : prise en compte des astreintes pour les services en lien avec des prestataires
- **DISTRICTS** : passage au niveau 4 pour **l'ensemble des Techniciens Conseils et des SMS**
- **AUTRES**

- Mesures Seniors

Maintien du dispositif d'attribution de N 4 pour le personnel de + de 55 ans

- Représentants syndicaux ayant une activité syndicale supérieure à 60% du temps de travail
(ex : permanents syndicaux)

Application du protocole national avec note de service adressée à l'ensemble personnel concernant l'attribution des points de compétences afin d'éviter toute opacité dans l'attribution de ces mesures .

3) CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ACCUEIL

Défendre nos missions de service public, améliorer nos conditions de travail ne peuvent se conjuguer avec des objectifs de rentabilité immédiate et de réductions des coûts.

Améliorer le service rendu et nos conditions de travail, exige :

- la neutralisation des objectifs chiffrés liés à la COG
- Maintien de la prime de pénibilité pour les TCPF, sans critère de seuil mais au prorata du nombre de jours d'accueil effectué dans l'année.
- Répartition équitable de la fonction accueil sur l'ensemble des TCPF.
- Prise en compte effective des demandes de dispense d'accueil.
- Retrait du dispositif « boucles qualité ».

EAEA : mise en place d'une commission paritaire.

Mesures liées aux conditions de travail :

- Véritable politique de formation pour tous avec respect des critères pour y accéder: disponibilité de l'agent, expérience dans son poste et conditions pré-requises définies par le service formation.
- Auxiliaires d'accueil sur tous les sites,
- Maintien et affectation de vigiles sur tous les sites d'accueil
- Tutorat effectif pour les jeunes agents à l'accueil, et reconnaissance de cette fonction dans tous ses aspects.
- Une fonction accueil détachée de toute tâche de liquidation (hormis le renfort qui n'intervient qu'en cas d'affluence mais dont la tâche prioritaire doit bien évidemment rester le renfort accueil),
- Arrêt des pressions exercées sur les agents : productivité, temps d'accueil minuté (SIRIUS), prise de congés, ...
- Maintien du turn-over pour les CAT après 18 mois d'activité

- Favoriser, dans tous les services, des réunions d' informations sur les nouvelles dispositions législatives ou informatiques,
- En matière d' organisation du travail : permettre aux TC de ne pas enchaîner plusieurs jours d' accueil, afin qu' ils puissent se consacrer à la liquidation, au suivi des dossiers et à la mise à jour des nouvelles notes.

Enfin , nous rappelons que notre organisation syndicale n' a jamais voté de COG et s' est toujours positionnée contre les projets de mutualisation et d' externalisation .

Pour le maintien d' un service public de qualité nous exigeons la poursuite de toutes les activités/ fonctions au sein de notre organisme (réponse téléphonique , maintien du service courrier, reprographie)

4) AVANTAGES POUR LE PERSONNEL

- Respect des dispositions contenues dans la NS 7/84 (Note de service qui répertorie l' ensemble des avantages pour le personnel CAF 13)
- PDE :
 - participation financière aux frais de déplacement pour le personnel CAF.ne pouvant utiliser les transports en commun .
 - participation financière CAF supplémentaire aux frais de transport actuellement remboursés (RTM, SNCF,cars) au Personnel qui ne correspondent qu' à ce que prévoit la loi de 2009 (50% des titres de transport en commun).
 - Maintien de la navette avec 3 horaires (7h20-7h50 et 8h30) , le 1er horaire permettant au personnel de la plate-forme téléphonique de bénéficier de cet avantage.
- Crèche : élargissement du dispositif mode de garde au personnel des sites extérieurs , actuellement, seules 20 personnes bénéficient d' une place en crèche dont 18 au niveau du siège (Pavillon Victor) .
Places en halte garderie pour les enfants de + de 3 ans
- 1 jour de congé pour un agent ayant eu un petit fils ou une petite fille.

5) DROIT SYNDICAL

Un protocole relatif au droit syndical est en cours d' agrément, cependant concernant les distributions de tracts pour le personnel, le protocole ne prévoit rien d' autre que le code du travail (diffusion de tracts aux salariés de l' entreprise dans l' enceinte de celle-ci, aux heures d' entrée et de sortie du travail). Compte tenu des spécificités de notre organisme et de l' éloignement géographique de certains sites (Arles, Aix, Aubagne, Marignane etc...), nous demandons la possibilité de distribuer les tracts dans les services.

Concernant l' heure d' information syndicale, nous avons constaté que le nouvel horaire imposé par le protocole depuis le mois d' avril 2010 est très contraignant pour le personnel

Nous souhaiterions que l' horaire soit avancé de 14h30 à 15h30 au lieu de 15h à 16h .



Marseille, le 15/11/2010

Monsieur le Directeur,

Veillez trouver ci-joint notre plate forme revendicative en vue des négociations sociales de l' année 2011.

Nous vous prions d' agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Pour la CGT,
N. GENNATIEMPO