

Plate-forme revendicative : Mesures salariales 2010

- 1) **Politique en matière d'embauche**
- 2) **Parcours Professionnel (reconnaissance des métiers)**
- 3) **Conditions de travail et d'accueil**

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 3 prochaines années.
- Apurement de la liste d'attente 2009
- Examen d'embauche sans critère lié à l'obtention du permis de conduire (critère contradictoire avec la mise en place du PDE dont l'objectif premier est d'inciter le personnel à ne plus utiliser la voiture et privilégier les transports en commun)
- Niveau d'embauche
 - Embauche au niveau 3 et passage immédiat au niveau 3 de tous les niveaux 2 en place
 - 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

2) 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 , « mesures seniors » etc...

Attribution de 5 mesures de points de compétences non distribuées en 2009

b) Parcours professionnels pour les catégories suivantes :

- Comptabilité
- Vérification
- Contentieux
- Social (BPAS, FSL ...)
- 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
- 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
- **Techniciens Conseils et SMS :**

Passage au niveau 4 pour l'ensemble des TC et des SMS

De plus, concernant le dispositif mis en place en 2008 pour les fins de carrière de plus de 55 ans, nous demandons l'attribution de 30 mesures de niveau 4 pour ce personnel (cf négos du 25/09/2008) + 3 mesures prévues en 2009 mais non attribuées.

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
- Des mesures liées à l'accueil : prime de 15% non proratisée pour l'ensemble du personnel effectuant une fonction d'accueil (TC, SMS, contentieux, FSL ...)

EAEA : mise en place d'une commission paritaire.

Mesures liées aux conditions de travail :

- formations complètes et s'inscrivant dans la durée
- Auxiliaires d'accueil sur tous les sites,
- Tutorat effectif pour les jeunes agents à l'accueil,
- Véritable accueil de proximité (arrêt des fermetures de permanences),
- 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, ...
- 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.

Congés NS 7/84

1 jour de congé exceptionnel attribué à tout le personnel , chaque salarié ayant la possibilité de le positionner à son gré (fêtes religieuses ou autres ...)

1 jour de congé pour un agent ayant eu un petit fils ou une petite fille .

Suite préconisation de la HALDE , nous demandons le bénéfice de 5 jours de congé pour les agents qui concluent un PACS .