

Départementalisation

Même si nos directions se veulent rassurantes en déclarant qu'avec la restructuration du réseau de la branche Famille par le **regroupement des Caf infra-départementales**, ce ne sera, pour les huit Caf du Nord, tout au plus que 40 % des personnels qui seront **touchés** par des mutations (géographiques ou internes), ceux des services périphériques (voir premiers exemples avec les services comptabilité, vérification, créances, Grh et communication affichés au panneau des délégués du personnel), nous affirmons, quant à nous, que ce sera **100 % du personnel** qui en subira les conséquences.

D'abord, vous n'êtes pas sans savoir que les Conseils d'administration des huit Caf du Nord avaient accepté le principe d'une Caf pour le Nord, à la condition expresse qu'une gouvernance aménagée soit acceptée pour notre département et garantie par des décrets spécifiques reconnaissant des commissions territoriales avec de réels pouvoirs dans chaque entité. Or, le cabinet d'Éric Woerth vient de confirmer ces commissions territoriales mais sans pouvoir décisionnel, uniquement avec un rôle consultatif, ce qui fait qu'il n'y aura plus de CAS ni de CRA locales → cela aura forcément un impact sur le fonctionnement, voire sur l'implantation géographique du contentieux, des services sociaux.

D'autre part, à supposer que ce soit vrai que 60 % des agents conservent leur poste, du fait de la nécessaire harmonisation entre les processus de travail, pour la gestion du personnel (attribution des pas de compétence, des promotions, fiches référentiels, ...), il y aura un impact également pour ces personnels restant dans leur entité .

De plus, sachez que nos directeurs vont vouloir dénoncer le plus rapidement possible les usages locaux pour ne pas laisser perdurer des *situations non homogènes* « *qui nuiraient à l'unité de la nouvelle entité* ».

Quant aux accords collectifs locaux (horaires variables, ARTT, emploi des séniors, ...), leur application est automatiquement remise en cause après une durée de service temporaire. À l'expiration d'un préavis de trois mois à partir de la date d'arrêté de création de la Caf départementale, la négociation doit s'engager avec les délégués syndicaux représentatifs. Les accords antérieurs perdureront soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, soit, à défaut, pendant un an, donc la survie temporaire des accords locaux, sans accord de substitution, est de quinze mois. **En l'absence d'accord de substitution, les avantages individuels acquis à l'issue du délai de survie temporaire sont maintenus** aux salariés qui en ont déjà bénéficié au moins une fois.

Aussi nos directeurs vont-ils vouloir préparer la négociation des futurs accords collectifs post fusion le plus en amont possible et pourquoi pas faciliter la négociation sur les nouveaux **protocoles** en tentant de **les harmoniser avant la fusion** au sein de chaque

Caf infra-départementale. C'est en ce sens qu'il ont eux-mêmes mis en place un groupe « diagnostic social » et souhaité la constitution de **groupes de travail restreints** de délégués pour faire l'état de l'existant afin de préparer progressivement le changement auprès des salariés par le biais de leurs représentants. La **première réunion** de mise en place de ces groupes de travail a lieu **le 17 juin 2010**. Comptez sur nous pour à la fois vous tenir informés et défendre pied à pied les aspects les plus intéressants de nos accords. Les directeurs souhaitent une démarche participative et éviter les tensions avec les délégués. Qu'ils nous prouvent que nos acquis seront respectés. Nous comptons aussi sur votre action pour les y aider en cas de difficultés.

S'agissant des Comités d'entreprise (comme d'ailleurs des délégués du personnel et des CHSCT), les mandats des délégués des huit Caf vont devenir caducs et de nouvelles élections devront avoir lieu en 2012.

Pour le Comité d'entreprise, il faudra procéder à l'élection d'un nouveau CE unique ayant compétence pour toutes les Caf du Nord, ce qui signifie que les CE des huit Caf infra-départementales disparaissent au moment de la fusion, et que pendant la période transitoire, les salariés seront privés momentanément du bénéfice des activités socioculturelles des CE dissous. Par ailleurs, le directeur de la Caf unique ne devra instruire aucun dossier-projet qui nécessiterait une information/consultation du CE durant toute cette période.

Pour la suite du calendrier 2011, nous vous informons que c'est au cours du second semestre que nous allons en savoir plus sur l'emplacement géographique du siège de la nouvelle Caf et des services périphériques mutualisés. À partir de là, les entretiens vont commencer à être menés auprès des agents concernés par une mutation interne ou externe qui – nous vous le rappelons – doit se faire sur la base du volontariat.

Nous avons demandé expressément aux directeurs que les agents puissent se faire accompagner, lors de cet entretien, s'ils le souhaitent, par un délégué du personnel de leur choix., pour éviter les fortes pressions, comme il a pu y en avoir à France Télécom, à la poste et dans d'autres branches de notre institution . Nous tenions à vous le rappeler.

La Secrétaire
du Comité d'entreprise.