

INC Famille 05 03 15

Dans le prolongement de la LFSS 2015 prévoyant le rattachement direct à la CNAF des 14 centres informatiques régionaux de la Branche Famille, une INC a été consacrée le 17 12 2014 à la présentation du projet de réorganisation qui en découle pour la DSI.

A la demande des organisations syndicales, deux INC ont été programmées, le 5 mars et le 29 mai prochain, en vue d'appréhender dans le cadre du dialogue social les incidences de ce projet majeur de transformation de la DSI.

Avant d'aborder les points particuliers sur lesquels la CFE-CGC forme des attentes, elle souhaite relever qu'au moment où, de façon très légitime, la Branche a l'ambition d'accompagner la conduite du changement et dans cet objectif lancé un projet national collaboratif ambitieux, elle met en place une réorganisation de ses systèmes d'information selon une méthodologie qui ne semble pas correspondre à ce qui est par ailleurs prôné.

Certes, s'est tenue, le 20 février, une Conférence des Présidents de CERTI élargie aux chefs de file du Conseil d'Administration de la CNAF au cours de laquelle a été présenté un projet d'organisation cible, certes, le projet de réorganisation de la DSI a fait l'objet d'un point d'information lors de la réunion du même Conseil le 3 mars, mais, ainsi que cela a déjà été déploré de façon unanime par les représentants des organisations syndicales, nous sommes face à une échéance de moins de quatre mois et 850 agents salariés d'un organisme de sécurité sociale sont à ce jour dans l'expectative sur leur avenir professionnel.

Nos interrogations sont donc simples et pragmatiques :

- *Sur la mobilité :*

Il est question du maintien géographique des 14 centres régionaux. La mobilité géographique forcée des personnels semble, par ailleurs, exclue.

En revanche, si la composition de l'équipe de Directeurs préfigurateurs et leur rôle respectif sont connus, la spécialisation progressive des sites va entraîner une mobilité fonctionnelle forcée de 20% des agents en poste dans les centres régionaux.

Quelle est donc très précisément par site l'incidence de cette réalité et comment les personnels concernés sont préparés et accompagnés dans cette évolution ?

- Sur la modification du cadre juridique :

Le transfert du contrat de travail de ces 850 agents à un nouvel employeur avec la modification de leur lien de subordination hiérarchique suppose le respect des dispositions de l'article 16 de la CCNT.

En outre, le protocole d'accord du 30 décembre 2013 à vocation à s'appliquer à ces personnels sur la garantie de leurs droits conventionnels mais à quelle échéance est programmée l'ouverture d'une négociation avec les partenaires sociaux pour appréhender les adaptations nécessaires à ce protocole au regard de ce projet ? De plus, en la circonstance, cette négociation doit être élargie à la question des avantages découlant d'accords locaux voire d'usages.

Quel est le calendrier fixé pour la conduite d'une telle négociation ?

- Sur le lien de subordination hiérarchique :

Comment s'articulent les lignes hiérarchiques au plan national et régional ?

- Sur le dialogue social :

Il importe que le cadre de représentation des personnels soit défini en cohérence avec cette nouvelle organisation. Différentes approches ont été envisagées dans ce domaine. Quelle est la solution définitivement retenue ?

- Sur la gouvernance :

Cette réforme emporte restriction du dialogue social avec la suppression des Conseils d'Administration jusqu'à présent en place au plan régional. Quel type d'instance est envisagé pour s'y substituer ? Comment lui conférer la dimension nécessaire pour prendre véritablement en compte les attentes spécifiques des allocataires ?

Dans un tel contexte, les personnels et agents de direction touchés par ce projet sont très inquiets et particulièrement déstabilisés.

Porteuse de leur légitime revendication, la CFE-CGC entend voir préciser de façon explicite les garanties prévues dans ce processus pour pérenniser leur situation sur le plan de leur statut (en particulier au regard du transfert de leur contrat de travail), leur rémunération et avancement et à terme le contenu de leur poste de travail.

Le 05 03 15
SNPDOSS CFE-CGC