

## Rapport d'activité CAF de l'année 2025

L'année 2025 est dans la continuité de l'année 2024. Elle a été dense et même parfois éprouvante.

Malgré un système informatique obsolète et à bout de souffle, les réformes continuent avec notamment l'adossement du Rsa et de la prime d'activité au Dispositif de ressources mensuelles DRM, les versions se suivent, les anomalies se multiplient, mes agents doivent composer et continuer de travailler en mode « dégradé » ; l'organisation de nos services est mise à mal, les délais de traitement des dossiers s'allongent et mettent en lumière le manque de personnel.

La charge de travail ne cesse de s'accroître, l'insatisfaction des allocataires augmente et entraîne de plus en plus d'incivilité envers le personnel.

A ce contexte tendu, est venue s'ajouter la transposition de la classification. Et s'il est vrai que nous savions que cela aller être source de tensions, nous étions loin de nous imaginer à quelles aberrations nous allions devoir faire face.

En effet, si les premières prémices semblaient satisfaisantes avec l'octroi de plusieurs niveaux 5C suite aux négociations de FO avec la Direction dès décembre 2024 et l'engagement de la Direction d'être le plus équitable possible dans le cadre de cette transposition ; en réalité, la transposition a été l'occasion pour notre Direction de souligner son amateurisme et de transgresser à différentes reprises la convention collective et plus largement le Code du travail : non-respect de l'application de la règle des 105%, déclassement de certains salariés qui ont perdu le titre de référent technique et se sont vus sans aucune explication préalable revenir gestionnaire dès le mois d'Avril 2025.

Grâce au soutien du SECOS, mais également de Béatrice SURJUS et de Frédéric NEAU, FO n'a eu de cesse d'alerter la Direction.

Si la Direction a reconnu, après réception du mail de Frédéric NEAU, que la règle des 105% devaient s'appliquer dans le cadre des parcours lorsque l'agent n'est pas repositionné sur le premier niveau de l'emploi ; la Direction est restée sourde aux différents arguments soulevés par FO quant au déclassement illégal des référents techniques.

Face à cette injustice crainte et inacceptable, FO a accompagné plusieurs agents et leur a conseillé de saisir un avocat. Nous serons donc en 2026 aux côtés d'une salariée dans ce combat prud'hommal pour qu'enfin justice soit faite.

Parallèlement à ces différents combats, FO a continué d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail. Nous avons ainsi continué les routines avec la Direction dans le cadre du projet mieux être initié en 2024 suite aux résultats communs de l'enquête mal-être effectuées par 2 élus FO, 1 CGT et le référent santé et du Baromètre social institutionnel 2024.

Nous avons veillé qu'à chaque étape du projet, la Direction tienne ses engagements. Nous avons insisté pour que des groupes de travail soient mis en place pour permettre au plus grand nombre de s'exprimer. Les discussions avec la Direction ont souvent été vives et à cette occasion, je remercie vivement Marie-Estelle pour son investissement sans faille dans cette démarche.

Grâce à notre acharnement, nous avons pu être associées à tous les rendez-vous et groupes de travail effectués avec le Cabinet Florent Mantione.

Le 8 décembre, le Cabinet Mantione nous a présenté la restitution des différents travaux en présence de la Direction puis dans un second temps aux différents volontaires qui avaient participé aux groupes de travail.

Un séminaire manager doit avoir lieu en février pour permettre aux agents de Direction et aux cadres managers de prendre connaissance des résultats, et de réfléchir autour de deux axes majeurs : les risques psychosociaux et la posture managériale pour finaliser la mise en place d'un plan d'action qui devrait débiter au second trimestre 2026.

FO continuera à veiller à l'avancée et l'aboutissement de ce projet, qui espérons-le, aboutira à l'amélioration des conditions de travail et un mieux-être des agents dans leur travail quotidien même si la Direction tente de plus en plus de nous écarter.

FO a également agi pour défendre des situations collectives, en apportant :

- son soutien aux revendications d'un service pour l'attribution d'une prime accueil : négociation toujours en cours actuellement mais qui a permis de souligner la spécificité de certains agents qui se sont vus en conséquence accordés une majorité de niveau 4.
- son soutien au personnel de la crèche de Rangueil dans le cadre du désengagement prévu en 2027, (FO a été le seul syndicat à être présent lors du transfert officiel en 07/2025 et a accompagné les salariés dans leurs difficultés actuelles),
- en effectuant des visites régulières pour veiller à l'amélioration des conditions de travail dans les antennes d'Alès, Beaucaire et Bagnols-sur-cèze. A ce titre, je tiens à remercier Laetitia qui désormais m'accompagne à chaque Cscet et chaque visite de site.
- en préparant au mieux les négociations annuelles obligatoires et à cette occasion, je remercie vivement Cyril pour son investissement et son soutien lors de chaque NAO.
  - En Caf du Gard, les négociations ont porté sur : l'accord de méthode,
  - Lors de la négociation du protocole d'accord sur l'égalité Hommes/ Femmes Fo a effectué différentes propositions et notamment
    - > que l'employeur surcotise pour les personnes à temps partiel "de droit" (pour charge d'enfants) afin que ces dernières ne soient pas pénalisées dans leur future retraite,
    - > que les femmes puissent bénéficier à leur retour de maternité d'un retour à l'emploi facilité en bénéficiant durant 15 jours d'une reprise à 80 % tout en étant rémunérées à 100 %,
    - > que les personnes à temps partiel puissent effectuer des heures supplémentaires et non "complémentaires" dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.
  - La mobilité durable où il a été très difficile d'apporter la moindre modification
  - La négociation annuelle obligatoire portant sur la Rmpp 2025 n'a pas été négociée cette année avec les syndicats mais simplement présentée par l'employeur par décision unilatérale; FO a saisi cette occasion pour porter à l'attention du Directeur Ressources humaines différentes situations d'agents « oubliés » depuis plusieurs années des mesures salariales.
  - La dernière NAO a eu lieu en Décembre sur le vote électronique pour le conseil d'administration, vote qui aura lieu en Mars 2026.

FO a également agi pour défendre des situations individuelles. En effet, nous avons défendu et accompagné des agents tout au long de l'année pour différentes situations et notamment pour :

- contester leur repositionnement dans le cadre de la classification. Sur les 23 recours enregistrés par la Direction, FO a accompagné et défendu une dizaine de personnes. Si aucun recours n'a abouti favorablement dans le cadre transposition de la classification, 50 % d'entre eux ont néanmoins obtenu une mesure individuelle dans le cadre de la RMPP.
- contester la non-attribution des points de compétence,
- accompagner des agents pour négocier leur départ dans le cadre de ruptures conventionnelles avec l'obtention de 3 ruptures conventionnelles,
- accompagner deux salariés chez l'avocate de l'UD qui l'ont saisi dans des contentieux prud'homaux,
- accompagner un agent qui rencontrait des difficultés dans son service et obtenu le financement par l'employeur d'une médiation au sein du service,

FO a gagné une reconnaissance grâce aux actions menées depuis le début de notre élection. La pertinence de nos actions nous a permis de gagner en crédibilité auprès des salariés et de nos adhérents. Néanmoins, cela a également généré un climat de tension avec la Direction qui a grandement dégradé le dialogue social.

FO a su fidéliser ses adhérents et a tenté à différentes reprises d'en attirer d'autre. Je remercie à ce titre Aicha et Wijdane qui ont œuvré en ce sens et qui ont contribué à faire grandir notre section CAF.

FO s'implique également dans les activités sociales et culturelles du CSE en étant force de proposition et en organisant de nouvelles activités qui remportent un franc succès auprès des salariés. Je remercie à ce titre Estelle mais surtout Elodie qui a grandement œuvré pour organiser une sortie pour un match OM-Strasbourg en janvier 2025 mais également une sortie catamaran très appréciée des agents

Elodie s'est également investie pour de fin d'années (enfants et agents).

L'ensemble de l'équipe a également répondu présente pour la distribution des colis au siège et sur les antennes et je les en remercie.

A ce jour, nous continuons nos efforts en effectuant toutes les formations possibles pour développer le syndicat, accroître nos connaissances et assurer au mieux la défense des intérêts des salariés.

Je remercie enfin l'ensemble des adhérents car une chose est sûre : Ensemble nous sommes plus FOrts.

Je vous présente au nom de la Section FO de la Caf du GARD nos meilleurs vœux en cette nouvelle année et principalement la santé sans quoi rien n'est possible.

Nous savons d'ores et déjà que 2026 sera une année riche en combats syndicaux. Le combat continue ! Force à nous !!!