

Déclaration CFDT PSTE

Instance Nationale de Concertation

Recouvrement du 25 octobre 2023

Dans le cadre de cette INC, il nous est présenté le schéma directeur des ressources humaines du réseau Urssaf pour 2023/2027.

La **CFDT** fait part de ses inquiétudes et attend des réponses sur les points suivants :

➤ Concernant les formations, nous faisons le constat d'importantes différences entre les organismes. Certains ont des temps dédiés, positionnés sur les plannings là où d'autres doivent trouver eux même le temps de formation dans leur emploi du temps déjà surchargé. Ainsi les salariés en surcharge de travail ne peuvent que se trouver en difficulté pour suivre des formations dont certaines sont très chronophages comme par exemple la formation Voltaire.

Dans l'attente des formations lancées par le national, les formations OMEGA sont également moins « flexibles », les agents restent plus longtemps sans être formés. Les formations des CDD, alternants, nouveaux arrivants sont souvent décalées dans le temps alors qu'il est indispensable que ces dernières soient immédiatement effectives. Toutes ces situations peuvent amener à favoriser les formations « sur le tas » au poste de travail au détriment des formations initiales. La **CFDT** regrette que le « tuilage » ne puisse plus se pratiquer au vu des contraintes liées à la gestion des départs non anticipés.

Malgré une COG qui augmente sensiblement les effectifs, à ce stade la charge de travail constatée reste toujours très élevée dans de nombreux services.

Pour la **CFDT** il est indispensable de sécuriser les temps à accorder à la formation pour que les salariés puissent se former dans de bonnes conditions. Cela implique *a minima* que la charge de travail soit proportionnelle au temps de travail et que la formation soit comprise dans ce dernier et non en plus de ce dernier.

➤ Concernant les COS, la **CFDT** vous alerte sur la mise en place de l'outil WFM. Il a été présenté dans les CSE qui l'expérimentent comme un outil permettant plus de flexibilité pour les agents, dans la réalité il serait plus contraignant que

facilitant. Il entraînerait des changements de planning journalier et d'horaire en supprimant pratiquement le délai de prévenance parfois d'un jour pour l'autre. La **CFDT** estime que cela dégrade l'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés concernés. Le métier de COS souffre déjà d'un manque d'attractivité important, la **CFDT** craint que cet outil soit un élément aggravant.

Avant la généralisation de ce dernier, la **CFDT** souhaite une présentation de cet outil lors d'une prochaine INC.

➤ Concernant les recrutements, la **CFDT** alerte une nouvelle fois sur le nombre de postes non pourvus (disparate selon les régions et métiers) et le turn-over qui est de plus en plus important, certains salariés ne restant que quelques jours.

Pour la **CFDT**, renforcer l'attractivité des métiers nécessite :

- Des rémunérations à la hauteur des emplois proposés. Le constat est sans appel, le compte n'y est pas !
- Des parcours professionnels valorisants. Le constat est sans appel, le compte n'y est pas !
- Des conditions de travail qui permettent une conciliation vie privée/vie professionnelle et une meilleure prise en compte de la santé au travail.
- Du sens et de l'intérêt au travail.

La **CFDT** déplore que l'écart soit grand entre ce qu'attendent les salariés et les personnes en recherche d'emploi, dont les jeunes.

➤ Concernant les managers, la **CFDT** vous alerte sur leur situation. L'expression « être entre le marteau et l'enclume » est malheureusement toujours d'actualité. Ainsi ils sont en première ligne et souffrent de l'écart entre la réalité du terrain, les demandes des employeurs et les injonctions qu'ils peuvent recevoir : faire plus avec moins en innovant pour résoudre ce problème.

Pour la **CFDT**, cette problématique est également un frein à l'attractivité dans de nombreux organismes les postes de manager de proximité sont difficiles à pourvoir par manque de volontaires.