

## CHARTRE DE RAPPROCHEMENT

L'article L216-2-1 du code de la Sécurité Sociale (inséré par la loi sur le financement du 21/12/2006), prévoit deux phases :

- Le Conseil d'Administration de la Cnaf « définit les orientations relatives à l'organisation du réseau » ;
- le directeur de la Cnaf « confie à certains organismes la gestion d'activités mutualisées ».

Cet article est complété par l'article L216-2-2 du code de la Sécurité Sociale (inséré par la loi sur le financement du 21/12/2006), qui prévoit des conventions entre directeurs approuvées par le directeur de la Cnaf.

Il est opportun de lister aujourd'hui les phases intermédiaires et de les proposer au présent Conseil d'Administration :

- le Conseil d'Administration de la Cnaf adopte les orientations contenues dans la charte type ;
- les directeurs des Caf concernées adaptent la charte type aux réalités locales ;
- les Conseils d'administration des Caf concernées valident cette charte ;
- le Conseil d'administration de la Cnaf valide chaque charte départementale sur proposition du directeur de la Cnaf ;
- la charte départementale est signée par les présidents et directeurs de la Cnaf et des Caf concernées ;
- le directeur de la Cnaf mène avec les Caf concernées les études nécessaires à la mise en œuvre ;
- quand les études sur un département sont terminées, le directeur de la Cnaf saisit le Conseil d'Administration de la Cnaf pour validation du dossier et de son calendrier de mise en œuvre ;
- le directeur de la Cnaf propose aux Caf concernées un projet de convention départementale concrétisant la charte ;
- le directeur de chaque Caf :
  - consulte les instances représentatives du personnel, conformément aux textes en vigueur
  - recueille l'avis du Conseil d'Administration de sa Caf
  - signe la convention avec le directeur de la Cnaf.

## CHARTRE DE RAPPROCHEMENT

Les Conseil d'Administration des Caf de ..., conscients des enjeux ... ont décidé d'unir leurs forces et de conjuguer les capacités d'action de leurs administrateurs et de leurs collaborateurs salariés au sein d'une nouvelle entreprise.

Ils prennent ainsi l'engagement de créer la Caf de ... , dont siège sera établi ... , qui se substituera aux Caf signataires à la date de renouvellement des Conseils.

Soucieux de poser les fondations de la Caisse au mieux des intérêts de tous (bénéficiaires, partenaires et personnel, ils ont souhaité formaliser dans cette Charte les principes de base qui la régissent, les objectifs du regroupement et les engagements pris, dont la traduction peut se décliner comme ci-après.

Dans le respect des responsabilités et des pouvoirs respectifs des Conseils d'Administration et des Directions, les Conseils d'Administration seront informés préalablement des orientations d'organisation envisagées par les Directions en application de la Charte lorsque celles-ci peuvent impacter le service aux bénéficiaires.

*Rappel historique du travail en commun déjà réalisé par les Caf de ...*

### **1- Des méthodes de travail adaptées**

L'adoption du projet par les instances décisionnelles des Caf ... était un élément nécessaire mais non suffisant pour garantir son succès.

Pour cela, il faut à présent obtenir l'adhésion du plus grand nombre d'acteurs possible, quel que soit aujourd'hui leur place ou leur statut au sein des deux Caisses : administrateurs, représentants du personnel, cadres et employés.

Une place privilégiée sera donc réservée à la communication, à la consultation et à la concertation avec ces différents acteurs des Caisses tout au long de la conduite du projet.

Celui-ci sera développé, sur le plan politique et institutionnel, comme sur le plan technique et organisationnel et comme sur le plan social, au moyen de groupes de travail ouverts et participatifs.

Si la participation du plus grand nombre à la démarche de construction de la nouvelle Caisse est effectivement indispensable, des principes de fonctionnement clairs, portés par les responsables politiques et techniques, devront constamment la nourrir et la guider.

## **2- Des principes de fonctionnement clairs**

Les Caf ... ont chacune leur histoire, leurs traditions, leur culture interne, leurs acquis.

Chacune peut nourrir une légitime fierté à l'égard de son savoir-faire, de ses réalisations, de la qualité du service rendu à ses bénéficiaires.

Ce constat donne du sens et de la crédibilité à la démarche de fusion des deux Caisses, mais il doit être dépassé pour donner toute sa cohérence au projet.

Il convient en effet, à partir de plusieurs cultures d'entreprise différentes et également respectables, de faire émerger une nouvelle culture, pour une nouvelle entreprise au service de tous les bénéficiaires.

Cette ambition animera constamment les responsables politiques et techniques du projet qui, sans renier leur origine et l'attachement à leur territoire, travailleront dans le sens de l'intérêt commun, à partir d'engagements fermes.

## **3- Des engagements fermes**

1<sup>er</sup> engagement : le siège social

Le siège social de la Caf de ..., fixé à ..., sera le centre d'impulsion de la gouvernance de la nouvelle entreprise.

Il sera donc le lieu d'exercice de la fonction de direction générale et disposera à cet effet, en qualité comme en quantité, de tous les moyens techniques et humains nécessaires.

2<sup>ème</sup> engagement : les sites locaux

Les sites de ... et de ... demeureront des lieux de production du service aux bénéficiaires et d'accueil de ceux-ci, sans recours à une spécialisation généralisée.

Les choix d'organisation des services de la nouvelle Caisse, qui viseront à élever le niveau de performance global, seront dictés par un souci d'équilibre et de responsabilisation dans la décentralisation.

Sur le plan du fonctionnement général et des relations extérieures avec l'environnement professionnel, administratif et autre, un agent de direction délégué, dans chaque ancien siège, recevra comme son nom l'indique une délégation du Directeur Général pour assurer une coordination générale des actions ainsi que des représentations.

Dans un souci d'aménagement du territoire, les fonctions administratives regroupées seront implantées, sauf obstacle diriment, dans les plus petits sites.

3<sup>ème</sup> engagement : la vie du Conseil d'administration

L'équilibre des sites sera recherché par les partenaires dans la composition du Conseil d'Administration.

Chaque site sera doté d'un Comité local composé d'administrateurs du territoire concerné. Cette instance sera chargée, sur délégation du Conseil d'Administration, d'assurer la représentation de la Caf dans les instances locales et de donner en direction du Conseil d'Administration des avis de portée collective et individuelle.

4<sup>ème</sup> engagement : le service aux bénéficiaires

Les engagements de service de la Caf de ... sont, pour l'essentiel, contenus dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Gestion, et dans la Convention d'objectifs et de Gestion).

Compte tenu de la démarche de fusion, les Caf de ... s'engagent à bâtir une offre de service de qualité homogène sur l'ensemble du territoire du département de ... , en tenant compte toutefois des spécificités et partenariats locaux, notamment dans le domaine de l'action sanitaire et sociale.

En termes de relation avec les bénéficiaires, la Caf de ... s'engage à permettre le traitement en tout point de sa circonscription, de toute demande, quelle que soit l'origine géographique du demandeur, de façon identique.

Pour ce faire, l'optimisation de toutes les ressources technologiques et de tous les outils mis à disposition par l'Institution ou créés localement sera recherchée.

Enfin, la proximité sera développée par le renforcement des agences existantes, voire par la création de nouvelles.

5<sup>ème</sup> engagement : la situation du personnel

Le protocole d'accord du 5 septembre 2006 apporte toutes garanties au personnel :

- les changements de qualification professionnelle sont accompagnés des formations nécessaires et la rémunération maintenue ;
- toute mobilité géographique ne peut se faire qu'en accord avec le salarié, un refus ne pouvant en aucun cas conduire au licenciement ;
- la mobilité ne peut s'effectuer que sur la base du volontariat et est indemnisée.

Cependant, avant d'envisager le recours à ce protocole, une gestion fine des emplois et des compétences aura été mise en place :

- Priorité d'accès, dans toute la mesure du possible, aux collaborateurs en place ;
- Recherche de trajectoires promotionnelles ;
- Effort de formation avec l'appui des instances régionales et nationales.

6<sup>ème</sup> engagement : le dialogue social

Afin de favoriser le dialogue social, les sites des anciennes Caf de ... seront qualifiés « d'établissements », au sens du code du travail, et les instances correspondantes créées. Le siège sera doté des instances centrales légales.