



La réduction du temps de travail dans les caisses d'Allocations familiales : premiers constats

Les dispositions légales et conventionnelles sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (RTT) ont été mises en œuvre, courant 2001, dans la branche Famille de la Sécurité sociale. Certaines caisses d'Allocations familiales (CAF) ont profité de cette opportunité pour tenter de rajeunir leurs effectifs, d'intégrer de nouveaux salariés à la convention collective de la Sécurité sociale, de réformer leur organisation dans le souci d'un meilleur service aux usagers, et d'offrir des perspectives renouvelées de carrière à une partie du personnel.

Si les effets de ces mesures récentes sont encore difficiles à apprécier, quelques tendances majeures semblent toutefois se dégager au terme d'une année de mise en œuvre. Le taux d'absentéisme maladie a fléchi dans les CAF ayant mis en application la réduction du temps de travail depuis plus longtemps. Le personnel employé en contrat à durée déterminée a été, en partie, titularisé. Le mouvement général va dans le sens d'une promotion en termes de niveaux de responsabilité et de rémunération.



La réduction du temps de travail (RTT) dans la branche Famille de la Sécurité sociale s'est mise en place au cours de l'année 2001. Le processus s'est achevé pour les 123 caisses d'Allocations familiales (CAF) et pour la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) en janvier 2002 (encadré 1).

Bien que l'on ne dispose pas encore d'un recul suffisant, il est déjà possible de dégager quelques grands enseignements, d'autant plus que certains organismes ont pu anticiper, dès 2000, les effets de ces dispositions dans le domaine des ressources humaines, en termes de recrutement, de formation et d'organisation.

Au 31 décembre 2001, on recense 1 486 entrées dans les effectifs sur les 1 890 postes prévus en compensation de la diminution du temps de travail.

750 emplois ont été créés, 620 contrats à durée déterminée (CDD) ont été transformés en contrats à durée indéterminée (CDI). 116 emplois jeunes ont

été formellement intégrés à la convention collective de la Sécurité sociale. Les embauches, soldant les prévisions liées à la compensation de la RTT, devaient se terminer fin 2002.

Rajeunissement très relatif des effectifs

Comme beaucoup d'autres administrations, les CAF sont confrontées au vieillissement de leur pyramide des âges.

Pour les 170 000 agents du régime général de la Sécurité sociale (encadré 2), dont les 32 000 agents des CAF, l'âge moyen est passé de 41,4 ans en 1999 à 44,1 ans en 2001 (1).

L'âge moyen de la branche Famille de la Sécurité sociale n'a pas véritablement augmenté ces trois dernières années (43 ans en 1999, 43,2 ans en 2001).

Fin 2001, l'organisme le plus « jeune » a une moyenne d'âge de 39 ans, l'organisme le plus « âgé » une moyenne d'âge de 47,5 ans.

Le cadre de la négociation sur la réduction du temps de travail

En l'absence de conclusion d'un accord cadre national, une lettre de cadrage du 5 février 2001, signée par les cinq branches de la Sécurité sociale, fixe les modalités de passage aux 35 heures. Cette lettre a pour objet de préciser aux directeurs des organismes le cadre des négociations qu'ils doivent mener localement, ce afin de préserver l'unicité de traitement des salariés dans le cadre de la convention collective nationale.

Pour la branche Famille chaque projet d'accord d'entreprise a été soumis à la CNAF avant signature. Calculé à hauteur d'un remplacement de 5,8 %, le nombre des emplois nouveaux attachés à la RTT a été estimé à 1 890 pour la branche Famille.

Fin décembre 2001, tous les protocoles des organismes locaux avaient obtenu l'agrément ministériel après validation et signature de la CNAF.

Les embauches nouvelles - accompagnant la réduction du temps de travail - n'ont pas permis d'infléchir le vieillissement mais plutôt de le stabiliser, comme dans les autres branches de la Sécurité sociale.

Néanmoins, dans la mesure du possible, les CAF ont tenté de profiter de cette occasion pour atténuer des déséquilibres liés à des problématiques de vieillissement et de relatif blocage des carrières.

Par ces recrutements, certaines CAF ont même pu connaître un sensible rajeunissement de leur effectif. L'âge moyen de l'effectif a baissé d'au moins un an pour six CAF. 33 CAF ont vu leur effectif rajeunir, en moyenne, de un mois à un an. La moyenne d'âge d'une CAF de 325 agents (effectif supérieur à la moyenne nationale) a même diminué de deux ans.

Toutefois, probablement en raison des spécificités de leur contexte local, des CAF ont malgré tout vu leur âge moyen augmenter entre un mois et un an. Dans 17 CAF, l'âge moyen a progressé de plus d'un an (graphique 1).

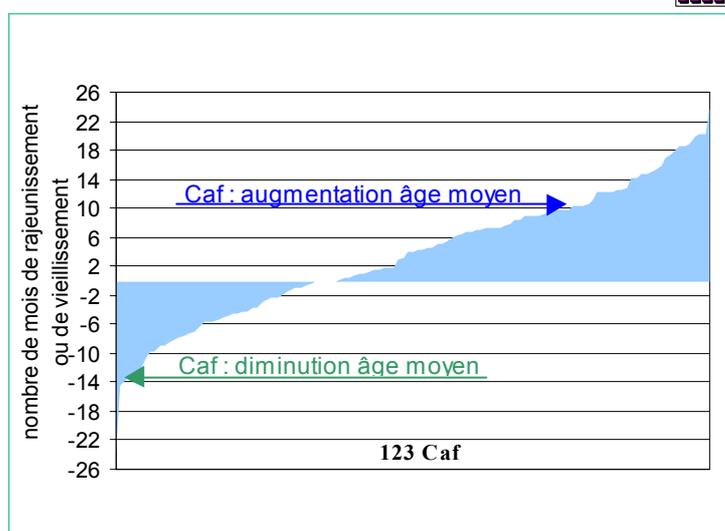
Ancienneté moyenne de l'ensemble des effectifs des CAF

L'augmentation de l'ancienneté moyenne du personnel a connu un ralentissement avec la mise en place de la RTT.

La comparaison des évolutions par organismes montre une grande distorsion (graphique 2).

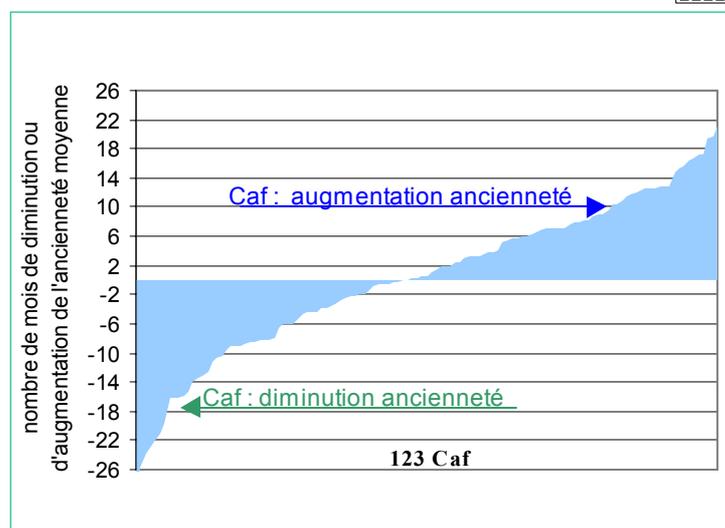
16 CAF ont vu leur ancienneté moyenne diminuer de un an à trois ans. Dans 34 CAF, cette ancienneté moyenne a baissé de un mois à un an. Inversement, l'ancienneté moyenne de 42 CAF a augmenté de un mois à un an, et celle de 18 CAF a progressé plus de douze mois.

Graphique 1 - Evolution de l'âge moyen par Caf entre 1999 et 2001



Source : CNAF, DSER.

Graphique 2 - Evolution de l'ancienneté moyenne par Caf entre 1999 et 2001



Source : CNAF, DSER.

ENCADRE 2

Classification des emplois de la Sécurité sociale

Selon la convention collective de la Sécurité sociale, les employés, les cadres et agents de direction sont ventilés en différents niveaux correspondant à la fois à des rémunérations et à des fonctions :

- employés : niveaux 1 à 3 ;
- agents de maîtrise et cadres : niveaux 4 à 9 ;
- agents de direction (encadrement supérieur des organismes).

Titularisation des non-titulaires

Le principal effet de la réduction du temps de travail a été l'intégration de personnel CDD ; certains d'entre eux relevaient déjà de la convention collective.

Les effectifs titulaires ont donc augmenté de manière significative depuis 1999 (graphique 3).

On note une progression de 1,9 % des effectifs titulaires entre 1999 et 2000, et de 1,7 % entre 2000 et 2001. Inversement, pour le personnel non-titulaire, les effectifs ont diminué de 3,7 % entre 1999 et 2000, et de 9,9 % entre 2000 et 2001. Un impact de la RTT aura donc été une baisse de 10 % du recours au CDD.

Un passage vers des niveaux supérieurs

L'anticipation des embauches RTT par certains organismes et la mise en place progressive de la RTT se sont traduites par des sureffectifs temporaires. L'effectif annuel moyen calculé en ETP [équivalents temps plein](2) a progressé de 1 420 postes en 2000, et de 694 en 2001.

Avant d'être pleinement opérationnel, les nouveaux arrivants ont dû être formés. Ainsi, le nombre de stagiaires (un même agent suivant plusieurs formations différentes au cours de l'exercice est compté autant de fois que de formations suivies) est passé de 22 073 en 1999 à 23 363 en 2001. Les heures de formation ont progressé de 1 338 500 en 1999 à 1 476 900 en 2001.

Les CAF ont embauché des agents plutôt jeunes. Elles ont opéré un glissement des niveaux 1 à 3 de la convention collective (moins 283 agents), vers les niveaux de la maîtrise (plus 392). On constate une diminution des heures théoriques (3) de 1,4 % sur les niveaux 1 à 3 (employés), et une augmentation de 2,3 % sur les niveaux 4 à 7 (agent de maîtrise et cadres).

L'ensemble des CAF a connu une période de croissance des heures théoriques (2) avec plus de 3,9 % d'augmentation en 2000, et 0,2 % en 2001 en raison des embauches supplémentaires.

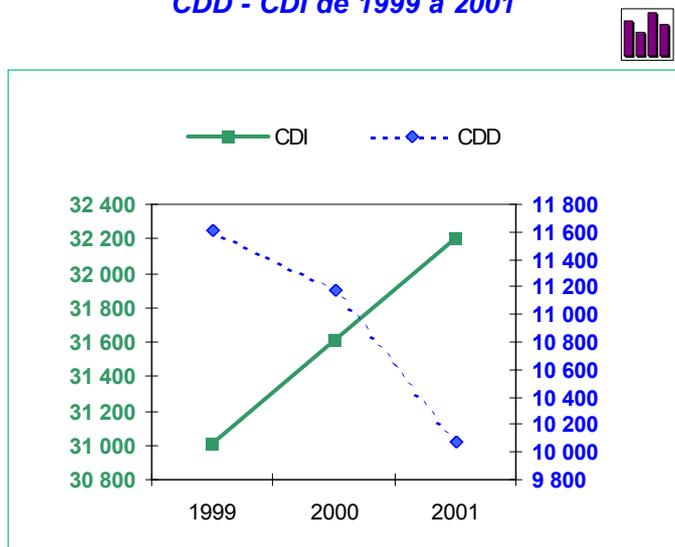
Deux catégories de CAF pour la mise en place de la RTT

Les CAF sont passées progressivement aux 35 heures. On peut dégager deux catégories de CAF selon la date de mise en place de la réduction de temps de travail :

- 82 CAF dites « précoces », au sens où elles avaient appliqué la RTT depuis plus de trois mois au 31 décembre 2001 ;
- 41 CAF « à terme », au sens où la RTT y avait été appliquée depuis moins de trois mois au 31 décembre 2001.

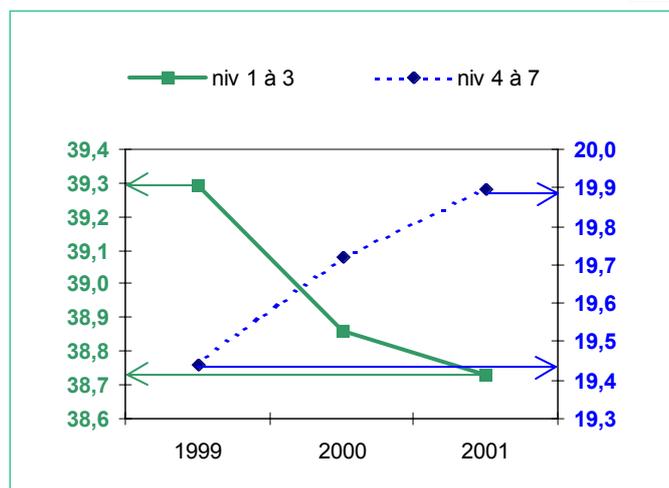
Cette catégorisation a sa part d'arbitraire. Elle autorise, néanmoins, une étude de cette période charnière avec des CAF passées aux 35 heures et d'autres non.

Graphique 3 - Evolution des effectifs CDD - CDI de 1999 à 2001



Source : CNAF, DSER.

Graphique 4 - Evolution du nombre d'heures théoriques par tranche de niveau (en millions d'heures) de 1999 à 2001



Source : CNAF, DSER.

On a ainsi l'opportunité d'une comparaison permettant d'appréhender certains premiers effets de la RTT (graphique 5).

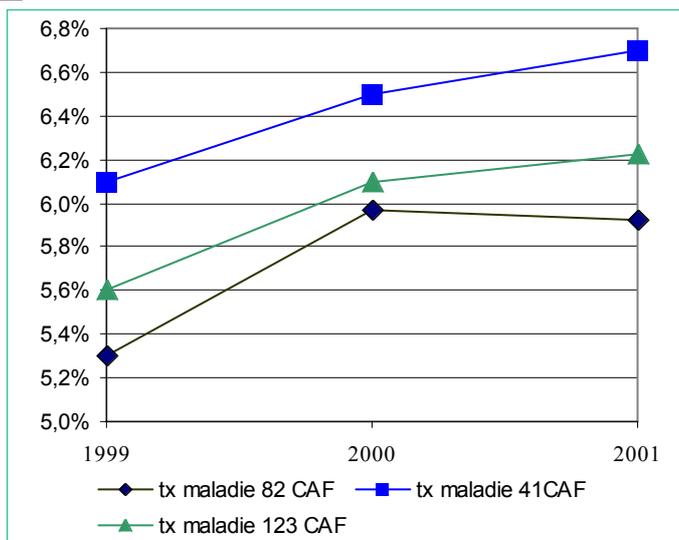
Fléchissement du taux d'absentéisme maladie

Avant les accords RTT, les agents pouvaient, par des usages locaux au demeurant très limités, bénéficier de quelques journées d'absence sans justificatif médical. Ces journées, qui n'étaient pas prises systématiquement par les agents, était imputées dans les congés rémunérés. Ces absences sans justificatif sont encore tolérées dans certaines CAF, elles sont désormais imputées après les accords locaux RTT en maladie.

De plus, depuis 2001, on observe en conséquence l'augmentation des absences pour maladie d'une durée inférieure à trois jours. On constate souvent deux arrêts de travail d'une durée inférieure à trois jours encadrant un week-end, à la place d'une prolongation de l'arrêt maladie.



Graphique 5 - Taux d'absence maladie (en %)



Source : CNAF, DSER.

Notes

(1) Pour des statistiques concernant l'ensemble de la Sécurité sociale, voir les données rassemblées et mises à disposition par l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) : www.ucanss.fr/index_services.htm. On trouvera également sur ce site les textes de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale, ainsi que les accords et protocoles d'accord qui l'ont suivi.

(2) ETP : temps de travail théorique de l'ensemble des agents divisé par le temps de travail annuel d'un agent à temps plein.

(3) Heures de travail théorique : temps de travail annuel tel que prévu contractuellement de l'ensemble des agents, CDI et CDD, proratisé en fonction du temps réduit, de la date d'entrée et, ou de sortie de l'agent en cours d'année, qu'ils soient rémunérés ou non (congés parentaux, congés sans solde, invalides...) et du nombre de jours ouvrés dans l'année.

ENCADRE 3

Vers une évaluation approfondie de la RTT

La CNAF, avec le réseau des CAF, évaluera les impacts de la mise en place de la RTT dans la branche Famille, sous plusieurs aspects :

- l'activité et la performance des CAF ;
- le management et l'organisation des CAF ;
- le quotidien du salarié (vie professionnelle et vie familiale).

Une consultation de recherche a été lancée en janvier 2003 auprès de chercheurs et de consultants sur l'impact de la RTT dans la branche Famille.

Une quinzaine de CAF seront des terrains d'investigations pour cette démarche d'expertise dont les résultats devraient être connus fin 2003.

Malgré ce glissement, on enregistre une diminution des absences maladie, ce qui s'expliquerait par une amélioration des conditions de travail ayant un retentissement sur la vie sociale et familiale des salariés.

Pour des analyses détaillées sur l'impact de la RTT, la branche Famille s'est ainsi engagée dans une démarche d'évaluation approfondie (encadré 3).

Léa Cropagne ■

CNAF - Direction des statistiques,
des études et de la recherche - Pôle gestion

Directrice de la Publication
Annick Morel
Directrice de la rédaction
Virginie Madelin
Directeur-adjoint de la rédaction
Julien Damon
Rédactrice en chef et abonnements
Lucienne Hontarrède
Secrétaire de rédaction
Patricia Christmann
Maquettiste - mise en page
Ysabelle Michelet

Contact
lucienne.hontarrede@cnafr.cnafrmail.fr
Tél. : 01 45 65 57 14

CNAF - 23 rue Daviel
75634 Paris Cedex 13
Tél. : 01 45 65 52 52

ISSN en cours