

LE BULLETIN DES ELUS CGT ET UGICT



CHSCT

CAF13

EN DIRECT
C.H.S.-C.T

FÉVRIER 2010

PRO 12
REUNION EXTRAORDINAIRE

du 15-02-10

**STRESS ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL :
UNE REALITE PREGNANTE A LA CAF-13
DANS UN CONTEXTE NATIONAL
DE FORTE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Des TS ont saisi le CHS-CT

**POUR LA PREMIERE FOIS
A LA CAF-13 !**

*Les élus du CHS-CT
votent une expertise*

↳ LES CAUSES ET LES EFFETS

↳ DES SALARIES (T.S) SAISISSENT LE CHS-CT DE LA CAF-13

↳ COMMENT REAGIT-ON A LA CAF-13 ?

○ UNE DIRECTIVE MINISTERIELLE
APRES LA VAGUE DE SUICIDES
A FRANCE TELECOM

○ LES ELUS D'UN CHS-CT EXTRAORDINAIRE
QUI CHOISISSENT DE FAIRE USAGE DE LEURS
PREROGATIVES CONFEREES PAR LES TEXTES

↳ LES CAUSES ET LES EFFETS

L'aggravation des conditions de travail est un phénomène qui touche l'ensemble du monde du travail, l'ensemble de l'Institution et notamment l'ensemble des CAF.

La CAF-13 n'y échappe pas : cette mécanique frappe l'ensemble des services, toutes les catégories de personnels (Techniciens Conseils PF, Techniciens d'Accueil Téléphonique,Travailleurs Sociaux, Cadres), les services « cœur de métier » étant particulièrement affectés (prestations, travail social).

↳ DES CAUSES QUI SE CUMULENT

-des charges qui augmentent et se complexifient et des moyens humains nettement insuffisants

-des économies drastiques de gestion avec une COG 2009-2012 qui prévoit un départ sur

deux non remplacé

-le « tout » management par la pression qui va de pair avec un éloignement de l'encadrement de la technicité du métier concerné

-une culture du chiffre, des tableaux statistiques, de la rentabilité, de la productivité aggravée par les dérives des nouvelles technologies mises en place sans aucune expertise sur l'impact qu'elles ont eu sur les conditions de travail (SIRIUS, Corbeilles..)

-une organisation du travail en contrainte (non partagée)

-une perte de l'autonomie et de l'initiative dans son travail

-une perte du sens des métiers et de la qualité du travail bien fait, tout étant basé sur le quantitatif (ex : avec les orientations de gestion actuelles, les agents d'accueil sont plus dans une fonction de videurs de salles d'attente que de techniciens renseignant dans le cadre d'un travail de qualité)

-une absence d'une véritable reconnaissance des métiers et de perspectives d'évolution de carrière assurées.

↳ DES EFFETS DESASTREUX

Ce fort mouvement de dégradation des conditions de travail touche tous les secteurs et implique le mal être au travail, la souffrance au travail, voire la maltraitance au travail.

Ce vécu négatif du travail se traduit, au niveau de la santé, par notamment :

-au plan physique

-douleurs musculo-squelettiques

-fatigue et lassitude inexplicables

-maux de tête

-troubles digestifs

-troubles du sommeil

-troubles de l'appétit

-oppression / essoufflement

-au plan mental

-état dépressif (abattement / énervement)

-repli sur soi

-angoisse

-trouble de la concentration et de la mémoire

-difficultés à prendre des initiatives

➤ DES SALARIES (T.S) SAISISSENT LE CHS-CT, POUR LA PREMIERE FOIS A LA CAF-13

Devant leur situation de salariés au travail qui s'est détériorée à un point où leur santé physique et mentale en est affectée, des travailleurs sociaux des districts Nord et Centre ont saisi par courrier le CHS-CT.

Des conditions de travail déjà dégradées et dont la dégradation s'est notamment accélérée avec la mise en place du RSA du fait d'un fort accroissement des charges sans que des moyens supplémentaires soient mis à disposition.

Alors que la législation préconisait le financement de moyens supplémentaires par les conseils généraux, la Direction de la CAF-13 a imposé aux TS de la CAF leur mise à disposition à titre gratuit !

Un mal être et une souffrance au travail liés aussi à une forte déperdition du sens des métiers et à un accompagnement social dont les moyens ne sont plus à la hauteur des enjeux et des besoins ce qui en dégrade la qualité.

Cette saisine est la première du genre à la CAF-13 : au lieu de la mépriser, la Direction ferait mieux d'en mesurer toute la signification !

➤ COMMENT REAGIT-ON A LA CAF-13 ?

- UNE DIRECTIVE MINISTERIELLE
APRES LA VAGUE DE SUICIDES
A FRANCE TELECOM

L'ampleur de ce qui s'est passé à France Télécom notamment (Cf également Renault, Pôle Emploi..) et l'impact sur l'opinion, le ministère du travail a édicté une directive obligeant les entreprises de plus de 1000 salariés à engager des négociations sur le stress au travail ! Il fallait bien faire quelque chose face à l'émoi de l'opinion publique.

La Direction CAF13 s'est immédiatement engouffrée dans cette démarche avec une rare précipitation. Du pain béni pensait-elle, au regard de la situation à la CAF en terme de conditions de travail et au regard de l'interpellation du CHS-CT par des salariés (travailleurs sociaux du district Nord et du district Centre). : un moyen comme un autre de percuter et de vouloir brouiller la démarche des élus CHS-CT.

Elle a donné à ce dossier une priorité qu'il n'avait pas forcément en le soumettant à l'avis des instances CHS-CT et C.E et en le mettant en tête de l'ordre du jour des CHS-CT extraordinaires du 22 janvier (ajourné pour vice de procédure) et du 15 février, alors que l'événement déclencheur de ces CHS-CT étaient bien les saisines des TS.

En fait cette directive rend obligatoire l'ouverture de négociations mais sans aucune obligation de résultats. Autrement dit voilà des négociations qui peuvent durer longtemps et qui ne correspondent en rien à l'attente des salariés ayant saisi le CHS-CT.

Par ailleurs, aucune négociation n'a encore commencé au niveau national (UCANSS). Le Directeur de l'UCANSS lui-même, lors de la RPN du 16 février, a dit que ces négociations nationales auraient sans doute lieu courant du 1^{er} semestre 2010, avec peut-être une avancée du calendrier sur avril.

Il n'était donc pas question pour la CGT et l'UGICT de négocier en dehors de toute architecture nationale.

Quelle est donc la raison de cette précipitation ? : ETRE BIEN CLASSE !. . . . Le même Directeur de l'UCANSS à la même RPN du 16/02 a également évoqué la précipitation de certaines caisses et cette course au classement en vert, jaune ou rouge.....De qui se moque-t-on ?

Les Instances Représentatives du Personnel devaient donc donner leur avis sur un accord de méthode devant déclencher les négociations sur le stress au travail.

Compte tenu du contexte (Cf ci-dessus), du document soumis fait à la va-vite et du fond du dossier (avec notamment toujours l'absence de moyens, COG oblige), les élus ne se sont pas laissés piéger.

Au CHS-CT du 15/02, les élus ont émis à la majorité des présents **un avis défavorable** par 3 voix (2 CGT et 1 UGICT) contre 2 (1 Snfocos et 1 CFTC). Absent : 1 FO

Au Comité d'Entreprise l'après-midi les élus présents (5) ont émis, à l'unanimité, **un avis défavorable** à savoir 2 CGT + 1 UGICT + 1 CFTC + 1 UNSA.

(absents : 1 FO, 1 Snfocos et 1 UNSA).

Malgré ces avis massivement défavorables, la Direction a maintenu la première réunion sur l'accord de méthode du 16 février : en cohérence avec les votes émis, la CGT et l'UGICT ne s'y sont pas rendues. Les représentants des autres syndicats ont assisté à cette rencontre qui ne s'est pas éternisée : devant la réaffirmation de la Direction sur l'absence de moyens supplémentaires, ils ont quitté la séance.

○ LES ELUS D'UN CHS-CT EXTRAORDINAIRE QUI CHOISISSENT DE FAIRE USAGE DE LEURS PREROGATIVES CONFEREES PAR LES TEXTES

Devant l'aggravation des conditions de travail qui s'accélère, mise en lumière par la saisine du CHS-CT par des travailleurs sociaux des districts Nord et Centre, les élus CGT et UGICT étaient déterminés à utiliser toutes les prérogatives que confèrent les textes à l'instance CHS-CT, et notamment la désignation d'expert agréé par le ministère du travail afin de formaliser avec un œil extérieur et neutre les véritables causes de cette souffrance au travail et donc les points fondamentaux sur lesquels il convient d'agir et comment.

Dans leurs lettres de saisine les TS font part des conséquences négatives sur leur santé physique et mentale des conditions de travail très dégradées dans lesquelles ils doivent exercer. Une urgence à traiter.

Cette démarche est unique à la CAF-13 et le fait que la configuration du CHS-CT ait été modifiée a permis d'envisager cette possibilité de désignation d'un expert.

La Direction met tout en œuvre pour retarder cette action.

1- *Le CHS-CT du 22 janvier 2010*

Le premier courrier de saisine reçu par le CHS-CT a été réacheminé aux élus par la Secrétaire le 5 janvier 2010. Le 7 janvier les élus reçoivent l'information par lotus sur la tenue d'un CHS-CT extraordinaire qui doit se tenir le 22 janvier. Il est clair que cette réunion est bien liée à cet événement, d'autant que dans la foulée deux autres courriers de saisine sont reçus. Lors de cette séance, beaucoup de temps a été consacré à de la procédure du fait même de la Direction qui a ainsi montré le peu de considération dans laquelle elle tenait les salariés de la CAF :

-le point essentiel sur les saisines par les TS est placé en fin de l'ordre du jour (5^{ème} point)

-le premier point, après l'approbation des PV antérieurs, est la consultation sur l'accord de méthode sur le stress (Cf plus haut notre analyse)

-les points 2, 3 et 4 sont relatifs à l'évacuation des locaux, les défibrillateurs et la présentation de locaux.

Nous avons par ailleurs demandé par courrier la présence de TS au volontariat (3) pour qu'ils soient entendus en séance. Aucun TS n'était là du fait du refus de détachement par la Direction.

Nous avons renouvelé en séance cette demande. **Refus de la Direction.**

De fait nous avons demandé que la responsable de la formation sorte de la salle car sans autorisation de la majorité des élus. Ce qui fut fait.

Nous avons également demandé le passage du point 5 en point 1 de l'ordre du jour. **Refus de la Direction.**

Enfin ni le psychologue du personnel ni l'inspecteur du travail n'étaient présents. Concernant ce dernier la Direction répond qu'il a été convoqué mais qu'il n'est pas venu comme d'habitude. Or nous venions d'apprendre par l'Inspection du Travail elle-même qu'aucune convocation n'avait été adressée. Là encore

Pendant l'interruption de séance que nous avons demandée, où nous avons informé l'ensemble des élus de notre volonté de voter une expertise, le Président du CHS-CT a vu le DG qui lui a demandé d'ajourner la réunion !!

Ainsi a pris fin cette séance, sensée donc n'avoir jamais existé, mais qui a permis de voir combien la Direction était hautaine et méprisante quand elle était coincée face à des élus CGT et UGICT déterminés. L'interruption de séance a été bénéfique car elle a quand même permis, après débat de rapprocher les points de vue de tous les élus quant à l'expertise.

2- Le CHS-CT du 15 février 2010

Dès le 22 janvier les élus unanimes adressent au Président du CHS-CT un courrier sollicitant une séance extraordinaire avec comme point unique à l'ordre du jour les lettres de saisine des TS, avec une nouvelle fois une demande de présence de TS.

Cette réunion revêtait un caractère d'urgence : or la Direction a fixé la date de la réunion au 14^{ème} jour par rapport à la date de demande faisant fi de l'urgence prise en compte par les textes, soit le 15 février 2010.

Dans le même temps, aucune réponse sur la présence ou non des TS : on en était donc resté au refus. Le 12 février, veille de week-end, en pleine période de congé, et des plannings professionnels déjà bouclés, les élus reçoivent un message demandant les

noms des TS qui viendraient assister à la réunion.

Bien évidemment personne n'était disponible..... !

Devant autant de « circonstances malencontreuses », la majorité des élus a refusé en séance la venue de M ORLANDINI. Le rapport préparé par ce dernier a été lu par le Président de l'instance (Cf notre analyse critique sur le contenu de ce rapport plus loin).

De plus l'ordre du jour était quasiment identique au précédent : le point essentiel et qui aurait dû être unique était en dernière position.

A noter qu'à la demande des élus, la Secrétaire du CHS-CT a transmis par écrit au Président la nécessité de modifier l'ordre de passage en plaçant la saisine des TS en point n°1.

Cette demande a été acceptée en séance.

S'appuyant sur le contenu des courriers reçus les élus du CHS-CT et notre représentante syndicale au CHS-CT ont exposé et décortiqué tous les éléments objectifs en terme d'effectifs, de formation, d'organisation, de profil de population notamment bénéficiaire du RSA, de perte du sens du métier et de l'autonomie, du management par la pression.

M ORLANDINI n'ayant pas été admis par la majorité des élus, c'est M KANIUS, Président du CHS-CT qui a donné lecture, pour toute réponse, d'un rapport qui a été considéré comme une non réponse et ressentie comme une agression notamment par les secteurs Nord 15è/16è et Centre 1^{er}/2è. Ce rapport est à disposition au local syndical UGICT, porte 5-550 5^{ème} niveau)

Un rapport qui ajoute à la violence existante car niant totalement les conditions de travail dégradées et la spécificité de ces deux secteurs. Démonstration sur 4 points essentiels :

-Formation : ce rapport tente de s'inscrire en faux sur le manque de formation en faisant ressortir les montants des formations dispensées aux TS (44 000 € en 2009 et 42 000 € en 2008). Or les courriers mettent en lumière l'absence de formation RSA : la Direction ignore volontairement cette précision. C'est si vrai que, dans la précipitation, un planning de formation RSA est mis en place à compter de février 2010 !

-Groupes de travail : ce rapport évoque avec ironie le refus de nombreux TS de ne pas participer à ces groupes. Or les courriers ne s'inscrivent pas dans cette option, ils posent en fait la question : de quoi est-on déchargé pour s'investir dans ces groupes ? Par

ailleurs se pose la question du bien fondé de ces groupes dans la mesure où tout est cadré dans la circulaire nationale.

-Groupe d'appui : la Direction se targue d'avoir mis en place ce groupe en ayant embauché 6 TS. En réalité c'est la semaine de grève de mars 2009, c'est la lutte qui a permis d'obtenir ces embauches. Sans ce mouvement, ce groupe n'aurait pas été créé et on est toujours dans l'attente du 6ème poste !

-Démarche politique : ce rapport attaque les TS qui aurait fait une démarche idéologique. Il convient de remettre les choses en place : en tant que citoyen on a parfaitement le droit d'être contre le RSA avec toute sa philosophie sous-jacente d'institutionnaliser la précarité. En tant que technicien on se doit de mettre en place le dispositif : d'ailleurs les demandes de formation RSA démontrent bien qu'il ne s'agit pas d'un complot contre le RSA !

-Allongement des délais pour les CER : ce rapport met en avant avoir obtenu du CG ce lissage dans le temps. Nous devons en réalité noter d'une part que le moratoire a été une revendication UGICT qui a été au départ refusée par la Direction et d'autre part que le lissage a été lié à l'incapacité des Pôles d'Insertion d'absorber l'arrivée des contrats.

-En fin de rapport, M ORLANDINI indique que l'AS a « l'obligation de contribuer à l'évolution constante de sa profession dans un souci d'ajustement aux évolutions de la société » ! Sauf qu'il aurait été bon que la responsable du secteur des Interventions Sociales (muette sur ce dossier) lui précise la nécessité de rajouter l'art 7 du Code de déontologie qui stipule :

« L'assistant de service social ne peut accepter d'exercer sa profession dans des conditions qui compromettraient la qualité de ses interventions. Il doit donc être attentif aux formes et aux conditions de travail qui lui sont proposées et aux modifications qui pourraient survenir.

Tenant compte de la nature et des objectifs de l'organisme employeur, il s'assure qu'il peut disposer de l'autonomie nécessaire :

*-pour choisir la forme de ses interventions et les moyens à employer
-pour décider de la poursuite ou de l'arrêt de son action. »*

Après ces échanges où l'on s'est rendu compte que la Direction ne mesurait pas l'ampleur du phénomène de la souffrance au travail ou la niait avec mépris, tentait d'engager le dossier sur une voie de garage, les élus du CHS-CT ont décidé d'utiliser les outils mis à leur disposition par le Code du travail malgré les derniers soubresauts d'une Direction visant à empêcher cette démarche.

Les élus, à l'unanimité, ont donc voté une expertise en appui d'une délibération reprenant les éléments induisant cette souffrance au travail exprimée par les différents courriers. Le choix parmi une liste agréée par le ministère du travail s'est porté sur **IRCAF Réseau**, plus particulièrement spécialisé sur le champ des compétences couvert par les CHS-CT.

IRCAF Réseau est un cabinet indépendant qui réunit des spécialistes de disciplines complémentaires : analystes du travail, ergonomes, psychologues du travail, médecins du travail. (formations supérieures : DESS, DEA).

L'intervention d'IRCAF devrait durer une vingtaine de jours (observation, entretiens, rapport).

L'intérêt de cette démarche, outre sa primauté à la CAF13, est de mettre noir sur blanc, d'acter les véritables causes de cette souffrance au travail de manière la plus objective possible et les orientations ou propositions à mettre en œuvre.

Bien évidemment les employeurs n'apprécient pas du tout ce type de démarche (et pourtant c'est le droit du travail), et qui plus est, ils ne peuvent pas s'opposer au vote des élus et tous les frais sont à leur charge

La Direction a laissé entendre qu'elle irait devant le TGI pour tenter de faire annuler ce vote. Nous vous tiendrons au courant de la suite donnée.

La CGT et l'UGICT se félicitent que les autres élus en charge du CHS-CT se soient raliés à cette démarche qui du coup est devenue unanime.

Marseille, le 26 février 2010

INFORMEZ-VOUS AUSSI SUR :

www.cgctcaf13.fr et www.ugictcgctcaf13.fr