



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

JUILLET-AOUT 2011

REUNION DU 26 JUILLET 2011

En raison des congés, seuls les 2 élus CGT et l'élu UGICT étaient présents ainsi que le Président et le responsable « sécurité ». A noter également la présence de deux agents de Direction pour la présentation de leurs dossiers. Un secrétaire de séance a été élu (représentant UGICT)

1- Approbation des PV antérieurs

A l'approbation des PV des 15 avril et 12 mai les élus présents ont demandé d'ajouter à cette validation le PV du 6 juillet 2011 correspondant à la séance extraordinaire qui a décidé d'étendre l'expertise sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé physique et mentale des salariés à l'ensemble des agents et cadres de l'organisme. Ce PV avait été adressé aux élus en date du 7 juillet avec une note lotus précisant qu'il serait soumis à approbation le 26 juillet. Ce PV important a donc été validé à l'unanimité des élus présents

**IRCAF gagne
contre la CAF**

Voir page 4

2- Dossiers présentés par la Direction

21-Evolution des missions et de l'organisation du secteur des entrées

Cette évolution se résume en fait à une démarche de mutualisation touchant les DR, les DTR-RSA étant pour l'instant conservées par la CAF et à une démarche d'externalisation de 50% (pour l'instant) de l'activité actuelle de la partie courrier entrant. Cette externalisation pourrait être engagée dès le 1^{er} janvier 2012. La Direction dit saisir des opportunités comme les départs à la retraite à EOLE, faire porter par ce secteur le non remplacement d'un poste sur deux en réorientant ceux qui restent vers des activités à plus forte valeur ajoutée au travers notamment du principe de « polyactivités ».

En réalité cette évolution s'inscrit dans le cadre de la politique générale basée sur les notions de coût, de rentabilité, de productivité et sur le dogme COG de non remplacement d'un départ sur deux.

Concernant l'externalisation, même si elle est proposée partiellement dans un premier temps, nos remarques ont été les suivantes :

- on ne constate dans le document présenté aucune préoccupation sur la confidentialité des pièces traitées par un organisme ou une entreprise hors institution

- les notions orientant les choix (productivité, rentabilité, coût) ne sont pas de nature à prioriser des bonnes conditions de travail

- l'argumentaire de la Direction est pour le moins imprécis quant à l'effort de non remplacement portant sur ces métiers. Il aurait été par exemple opportun de présenter un état prévisionnel déclinant le nombre de postes et de points récupérés ou à récupérer sur l'externalisation du courrier entrant ou sur la mutualisation des DR, pour pouvoir définir dans quelle mesure on peut accroître et

pas seulement maintenir l'effectif TCPF ou TAC. Or ces éléments importants sont absents, le nombre organigramme actuel des TCPF étant notoirement insuffisant (CF fermeture des accueils à répétition pour résorber le stock). Pour autant il reste inacceptable de faire peser sur ce service comme sur d'autres actuellement ou à venir, les réductions d'effectifs sous prétexte de maintenir ceux de la production.

En effet, nous rappelons que nous sommes opposés à toute mutualisation et/ou externalisation car **ce ne sont que des modalités accompagnant le processus de casse de l'Institution.**

Ce type d'opération est principalement mu par des considérations comptables et de coût de gestion bien loin des considérations de qualité du service public et de prise en compte des besoins et des conditions de travail des agents et cadres de la CAF13

Ce sont les raisons pour lesquelles les élus CGT et UGICT ont émis un vote défavorable sur ce dossier. Le CHSCT a donc émis un vote négatif à l'unanimité des élus présents.

22-Note d'orientation relative à la conception de l'outil CASSIOPEE

La branche famille veut renforcer les capacités d'expertise et d'observation des politiques sociales mises en œuvre afin de contribuer à leur évaluation. La circulaire relative au travail social (01/10/10) pose l'obligation d'évaluer le travail social tout en affirmant la plus value de ce dernier.

La CAF développe donc l'outil CASSIOPEE qui en est aujourd'hui à la phase 3.

Le document qui nous a été présenté est squelettique et a été sujet, de notre part, à différentes remarques et critiques sur le fond même si aucun vote n'était demandé.

Concernant les obligations des CAF sur l'évaluation, nous avons fait remarquer que la lettre circulaire du 02-02-11 qui définit précisément les critères d'évaluation n'était nullement mentionnée. Dans cette note il n'est pas exigé des données sur les parcours d'accompagnements sociaux, ni une quelconque caractérisation du public. Pourtant l'outil Cassiopée intègre cette nature de demande (Cf captures d'écran) Cet outil va donc plus loin (volonté CAF13) et dans la présentation il n'est pas démontré en quoi Cassiopée est nécessaire aux exigences nationales.

Concernant le cadre légal des traitements informatiques des données personnelles, il apparaît que ces données sont bien soumises à la protection de la loi : or il n'est nullement fait allusion aux textes protecteurs. Par ailleurs aucun dossier à ce jour n'a été remis à la CNIL pour avis voire autorisation. A noter que dès maintenant la CAF aurait pu demander à la CNIL de l'assister dans le suivi du processus de mise en œuvre, ce qui n'a pas été fait non plus.

Concernant le secret professionnel, le document présenté n'en fait même pas mention et n'explique pas comment les données sont protégées, se contentant de dire que leur accès sera limité. Le secret professionnel pour les TS n'est pas un détail, il est fondateur de l'action des TS.

23-Présentation de la mise en place d'un poste avancé à l'accueil de Malaval

En résumé, ce projet consiste en une réorganisation du dispositif d'accueil sur ce site :

un poste avancé de 3 à 4 TCPF confirmés chargés d'orienter les allocataires

un pré-accueil de 2 TC débutants

des box d'accueil personnalisés, le nombre de TC restant à définir selon les besoins.

Le but recherché, selon la Direction : améliorer l'accueil du public tout en améliorant les conditions de travail ... Elle se félicite de pouvoir « satisfaire » le personnel de Malaval dont une partie a collaboré à la conception de ce projet.

Nos interrogations : quel est l'avenir du métier d'auxiliaire d'accueil ? Comment sera précisément re-dimensionné la structure ? Ce système d'organisation ne sera-t-il pas source d'incidents plus fré-

quents ? L'objectif n'est-il pas, au fond, de limiter le coût d'un service qui est au cœur de nos missions ?

Notre analyse : ce projet est mis en place pour entériner l'idée qu'il faut désormais se résigner et faire une croix sur les moyens supplémentaires nécessaires pour être à la hauteur d'un service public de qualité tout en améliorant nos conditions de travail.

Notre position : **les élus CGT et UGICT ont émis un vote défavorable sur ce dossier**. Vote négatif, donc, du CHSCT à l'unanimité des présents.

3-Questions posées par le groupe CGT et UGICT

31-Etat de propreté des locaux

Nous avons une nouvelle fois fait part des nombreuses remontées sur l'état douteux des locaux du siège et avons demandé des explications sur cette situation.

Pour la Direction les contrôles sont faits régulièrement avec les responsables de Sud Service : si effectivement certains endroits sont mal entretenus ce ne sont que des espaces restreints dont l'état n'influence pas la note globale à partir de laquelle des pénalités peuvent être appliquées à l'entreprise de nettoyage.

32-Les ascenseurs de Gibbes

Nous avons une nouvelle fois pointé les incidents fréquents et les pannes des ascenseurs. Problème récurrent dont la Direction affirme sa prise en charge constante au travers du contrat de maintenance (contrôles réguliers, interventions ..) tout en relevant, c'est une habitude, un comportement inapproprié des utilisateurs qui serait à l'origine de nombreuses pannes.

33-Salle informatique

Les agents travaillent dans cette salle dans un contexte de bruit et de froid. Nous avons demandé l'instauration d'une séparation d'avec les armoires de réfrigération nécessaires pour les serveurs. Où en est l'étude de faisabilité promise par la Direction ?

En réponse la Direction avance que le chantier devrait être entrepris à la rentrée avec déplacement d'une armoire de réfrigération et installation d'une cloison. A suivre . . .

34-Appel d'offre pour un poste de psychologue

Nous avons fortuitement pris connaissance de cet appel d'offre alors que ce poste de psychologue est déjà occupé. Nous avons donc demandé des explications alors que ni le psychologue ni les élus du CHSCT n'étaient au courant de cet appel d'offre ?

Pour la Direction rien de plus normal ; ce renouvellement d'appel d'offre est légalement prévu par les textes. Par ailleurs son contrat a été ces derniers mois renouvelé de mois en mois. De plus le périmètre de ses interventions s'étant élargi il était nécessaire de relancer un appel d'offre correspondant.

Au-delà de cet aspect factuel sur les règles d'appel d'offres, il est clair pour nous que cette démarche trouve ses vraies raisons ailleurs. Nous avons tout d'abord fermement dénoncé la non information des élus et de l'intéressé, (nous avons découvert cet appel par hasard sur Internet, autrement dit sans cet hasard nous ne serions pas en mesure de vous en informer). Par ailleurs nous avons également pointé qu'en réalité l'implication, les analyses et le positionnement du psychologue étaient peu en adéquation avec la volonté d'occultation de la Direction dans le domaine de la santé au travail. Par ailleurs au fil du temps le psychologue a réussi à créer avec le personnel un lien de confiance qui a permis à ce dernier d'être moins réticent qu'au début à rencontrer ce professionnel : compte tenu du contexte actuel, il est clair que changer de psychologue ne va pas du tout dans le sens de l'intérêt du personnel. Ce qui finalement correspond bien à la politique d'un patron de combat.

IRCAF GAGNE CONTRE LA CAF !

Le 29 novembre 2010, **le cabinet IRCAF**, choisi par le CHS-CT pour mener une expertise sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé des travailleurs sociaux, a restitué son rapport devant l'instance réunie en séance extraordinaire.

Les problèmes de fond quant aux causes de l'ampleur de la souffrance au travail (effectifs/charges, organisation du travail, reconnaissance, management, perte de sens des métiers...) ont été clairement posés par l'expertise, les préconisations mettant alors en cause ce que la Direction considère, à tort selon nous, comme son pré carré.

La Direction a alors rapidement adopté une posture de déni vis-à-vis de la souffrance et de la maltraitance au travail et de leurs causes ainsi révélées et a attaqué violemment le rapport et ses auteurs à la fois en interne et dans la presse. Elle a clairement affiché sa volonté de ne pas payer un travail qu'elle a tenté de discréditer sur le fond.

Suite à ce conflit très dur imprudemment initié par le DG de la CAF,

le cabinet IRCAF a donc trainé la CAF devant le TGI
et a gagné !

notamment à cause de documents et d'argumentation fantaisistes de la CAF, « *la contestation de la CAF apparaît dénuée de sérieux* » dicit le TGI.

Le DG a fait appel mais ce dernier n'est pas suspensif. **Le DG a donc du payer 20 000 € qui risquent de gonfler après cet appel inconsidéré.** Peu importe le souci des deniers publics, le DG n'en a que faire !

Il ne faut donc pas baisser les bras : la vérité est de notre côté.

Les élus UGICT et CGT continuent de tout faire pour que les choses avancent et mettront tout en œuvre pour cela.

Restons mobilisés jusqu'à l'action si nécessaire.

A noter que cette expertise, **la première du genre à la CAF13**, a également permis d'ouvrir la voie à une expertise étendue à l'ensemble du personnel de l'organisme.

Cette nouvelle expertise
a été votée à l'unanimité par le CHSCT
qui a eu lieu le 6 juillet 2011
sur injonction de l'inspecteur du travail
(la Direction ayant tout fait pour empêcher cette réunion)