



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

NOVEMBRE 2011

REUNION
DES 24/11/11
et 01/12/11

LA DIRECTION TANCEE

PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Lors de cette séance⁽¹⁾ étaient présents tous les élus du CHSCT, le Président, les médecins du travail de Gibbes et de Salon, et l'Inspecteur du Travail dont la présence, pour la première fois depuis longtemps, n'a pas été du goût de la Direction. En effet cette dernière qui s'est faite tancée à plusieurs reprises grâce à l'orientation de nos interventions. Par contre, une nouvelle fois le psychologue du travail n'a pas été convoqué alors qu'il est un des maillons essentiels dans l'appréhension des causes de la souffrance au travail !

D'entrée l'Inspecteur du Travail annonce la couleur : elle est venue par rapport aux problèmes d'insécurité à l'accueil, de souffrance au travail et aux expertises initiées par le CHSCT, ce qui nous convenait particulièrement, nos OS ayant posé essentiellement des questions sur ces thèmes. Préalablement la Direction a présenté ses propres dossiers

1- Dossiers présentés par la Direction

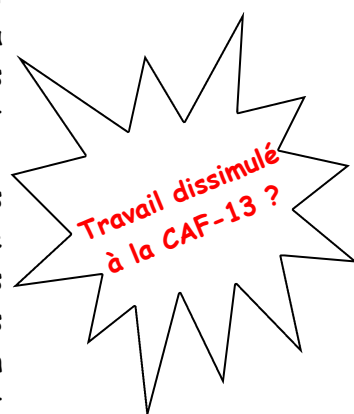
11-Information et consultation sur l'extension de la plage mobile de 18h à 18h30

A la suite d'une demande de la CFTC lors d'une Commission de suivi de l'accord Rtt, qui proposait une extension de la plage mobile de 7h00 à 18h30, la Direction a retenu uniquement l'extension à 18h30 ! Nous avons renouvelé notre opposition à cette extension qui concerne principalement une partie de l'encadrement pour les raisons suivantes :

- nous ne partageons pas l'idée que des salariés, sous le seul prétexte qu'ils sont cadres, ne comptent pas leurs heures. Cette extension, sous prétexte de lutter contre l'écrêtage ou de constater que certains de ces salariés commencent à 9h30, risque de devenir une dérive : un jour pourquoi pas 19h00 ? (sachant que certains continueront à commencer leur journée bien avant 9h30). C'est un problème de santé que le salarié qui malheureusement accepte cette situation va recevoir tôt ou tard comme un boomerang.

- un cadre, comme tout salarié, doit faire ses heures conformément à son contrat de travail : s'il n'y arrive pas c'est qu'il y a un problème dans le rapport charges/moyens

- et quoiqu'il en soit, toute heure supplémentaire doit être compensée ou payée.



Première intervention de l'inspecteur du travail : si un salarié travaille au-delà de l'horaire normal c'est qu'il y a un problème de charges et *ces heures sont des heures supplémentaires même si elles*

⁽¹⁾ La réunion s'est déroulée sur deux 1/2 journées

ne sont pas officiellement demandées par l'employeur. Si elles ne sont ni compensées ni payées elles sont considérées comme du **travail dissimulé** ! (avec ce que cela suppose comme sanctions à la clé...Ndlr). Dont acte. Le CHSCT a émis un avis défavorable à l'unanimité.

12- Présentation du dossier Cassiopée⁽²⁾

Un document était joint à l'ordre du jour, qui présentait surtout le processus en terme de calendriers, de différentes phases d'expérimentation. Il se différençait du précédent par le fait notamment qu'il plagiait les principes et fondamentaux de l'ANAS (Association Nationale des Assistants de Service Social) et du CSTS (Conseil Supérieur du Travail Social) sans pour autant apporter la certitude de leur respect réel.

Il faut dire qu'un élément important manquait : les copies d'écran du logiciel qui auraient effectivement permis de vérifier certains points. Ce document a été remis en séance (ce que nous avons dénoncé) et n'a pu donc faire l'objet de débat au sein de nos OS. A posteriori on peut affirmer que certains points sont inacceptables.

La présentation de la part de la Direction se voulait « convaincante » comme si Cassiopée était une baguette magique mais sans succès pour ce qui nous concerne ! Parmi les points bloquant on peut citer pour illustrer :

- l'évaluation du travail social par les travailleurs sociaux disparaît pour appartenir désormais au SIS et à la Direction

- comme toute démarche informatique ce projet aura pour but in fine de faire du chiffre et de former un accompagnement social aux antipodes de ce qui est essentiel pour les TS

- comment peut-on adopter un tel outil quand on connaît la non linéarité des relations avec les familles, de l'accompagnement social.

- manque de transparence total avec les équipes, d'ailleurs le document précise bien que s'il y a eu effectivement des rencontres elles se sont arrêtées en juin 2010. Depuis et à ce jour c'est le silence radio !

Le CHSCT aurait du émettre un avis; cela n'a pas été fait sous prétexte que le mot « vote » ou « consultation » n'était pas mentionné à l'ordre du jour (Cf la Secrétaire). Pour notre part nous avons signifié notre positionnement défavorable sur ce dossier.

13-Saisine des TCPF de Malaval et « réponse » de la Direction

A l'instar des salariés d'autres districts, les TCPF de Malaval ont saisi le CHSCT par rapport à l'aggravation de leurs conditions de travail due au contexte qui leur est imposé par la politique mise en œuvre par la Direction. Toujours dans une posture de déni, cette dernière a répondu en utilisant ce « contexte contraint » pour justifier qu'elle faisait pour le mieux !

Une réponse que nous avons qualifiée de désinvolte, aussi bien sur le fond que sur la forme, quand on sait que cette démarche des TCPF s'inscrit dans un contexte d'aggravation des conditions de travail, de forte souffrance constatée par les médecins du travail et qui, s'il en était encore besoin, justifie amplement les demandes d'expertise du CHSCT.

Par ailleurs nous avons aussi contrer la Direction sur **l'accueil avancé** qu'elle continue à considérer comme positif en **rappelant que nos organisations syndicales étaient les seules à avoir voté contre cette expérimentation qui n'avait en réalité rien amélioré, ni les conditions de travail ni le service rendu aux allocataires.**

(2) Un tract spécifique sur ce dossier sera diffusé ultérieurement

2-Regroupements des points pour lesquels l'inspecteur du travail assiste à la réunion

A savoir : souffrance au travail, insécurité à l'accueil, expertises initiées par le CHSCT et le plan d'action RPS voulu par la Direction.

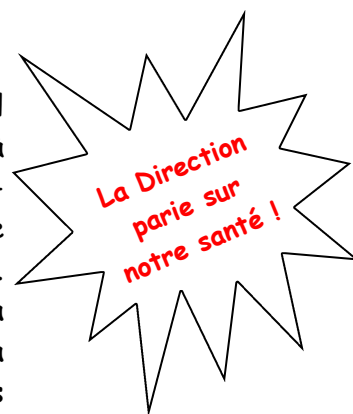
Par ailleurs nos propres questions regroupées interrogeaient sur la multiplication des incidents à l'accueil avec une information très aléatoire du CHSCT voire inexistante, sur la demande d'officialisation des travaux de la commission de suivi suite aux préconisations du rapport IRCAF et sur la nouvelle expertise avec le cabinet SYNDEX votée le 6 juillet qui n'a toujours pas débuté

En synthèse : nous avons fait annexer au PV de cette réunion les travaux de la commission de suivi sur le rapport IRCAF. Nous regrettons que les élus Fo n'aient pas réagi à notre demande de poursuivre l'approfondissement à mener sur les travaux de la commission de suivi. La Direction va enfin adresser au CHSCT les relevés d'incidents à l'accueil accessibles à tous les élus. Nous avons maintenu notre exigence que les élus soient informés de tout incident. Nous avons également signalé que le CHSCT avait voté une délibération demandant des gardiens et agents d'ambiance sur tous les sites. Nous avons développé de nouveau les causes et les conséquences de la souffrance au travail des employés et cadres de cet organisme, la nouvelle saisine de Malaval en constituant un élément supplémentaire.

Nous avons enfin interpellé la Direction sur ce double mouvement qui est en train de s'opérer à savoir la volonté de la Direction de repousser indéfiniment par des manœuvres dilatoires le début de l'expertise SYNDEX et d'avancer rapidement sur la mise en œuvre du plan d'action RPS qui est prêt à s'enclencher, le prestataire étant désigné depuis le 9 octobre : il s'agit de « Géométrie Variable », ...ça ne s'invente pas !!

Nous avons une nouvelle fois dénoncé la stratégie de la Direction visant à mettre sous l'étouffoir l'action du CHSCT qui utilise ses prérogatives conférées par les textes. **La manœuvre des RPS ne vise qu'à laisser l'employeur seul maître à bord**, chacun sachant que ce type de démarche ne remet jamais en cause ni l'organisation, ni la politique du chiffre ni le management par le stress ni le déficit des moyens par rapport aux charges. Il a également été rappelé que le médecin d'Aix avait constaté que 70% du personnel était en grande souffrance

Deuxième intervention de l'inspecteur du travail : c'est énorme a-t-il convenu face au constat du médecin. Face à l'ensemble de ces points qui à l'évidence se recoupent, l'inspecteur a bien précisé qu'il fallait que l'employeur fasse quelque chose et que concernant la sécurité à l'accueil il ne suffisait pas de s'abriter derrière des plaintes et des appels à la police. L'employeur est responsable dans la prévention des risques. **L'inspecteur a rappelé que la Cour de Cassation a une appréciation très sévère quant à l'obligation de résultats des employeurs. (Tout ce que nous disons depuis des lustres en tant que CGT). Il a également pointé l'importance de la délibération votée sur la présence de gardiens sur tous les sites : s'il arrivait un incident très grave, cette délibération pèserait très lourd sur la Direction devant les tribunaux. Par ailleurs il a rappelé que généralement les salariés se restreignent trop quant à leur droit de retrait.**



Enfin concernant les deux démarches (RPS-Direction et Expertises-CHSCT), s'agissant de démarches à long terme, dont celles du CHSCT qui ont pris beaucoup de retard dans le démarrage (SYNDEX) du fait de la Direction ou ont été déniées par cette dernière (IRCAF), l'inspecteur a précisé que si une vie devait être atteinte, l'employeur serait particulièrement impacté juridiquement.

3- Inondation à Malaval

La réparation effectuée sera-t-elle pérenne ?

Les causes de ce type d'incident sont difficiles à éliminer du premier coup. Les recherches et travaux se font par élimination. Il n'est pas sûr que l'intervention effectuée porte ses fruits sachant aussi que le réseau d'évacuation des eaux pluviales est sous dimensionné.

4- Parking allocataires sur Gibbes

Nous avons demandé des travaux efficaces et définitifs concernant l'importante accumulation d'eau lors de fortes pluies, l'espace de stationnement étant alors très réduit.

D'après la Direction, la CAF avait mis en place un puisard qui est vite saturé dès que les pluies sont fortes. Pas de solution pérenne à un coût raisonnable, la seule solution étant de faire une tranchée jusque vers la rue Edmond Jaloux, ce qui serait financièrement trop lourd

5- Salle informatique

Une partie des travaux avait été effectuée afin que les salariés ne travaillent plus dans le froid et le bruit. Il ne manquait plus que l'installation d'une cloison étanche. Entre le moment où la question a été posée et le jour de la réunion, cette installation a été faite. Un dossier que nous avons suivi depuis le début de l'interpellation des salariés et que nous n'avons pas lâché.

INTERVENTION EN FIN DE SEANCE

En rapport avec le fonctionnement du CHSCT nous avons aussi posé par écrit la question la nécessité d'un poste de secrétaire adjoint et de l'adoption d'un Règlement Intérieur que nous avons travaillé et dont le document a été joint à l'ordre du jour.

Ces deux points n'ont pas été mis à l'ordre du jour et sont donc censés ne pas avoir existé. **Nous nous sommes élevés avec force contre ce « coup » et regrettons le silence des élus Fo.**

Nous utiliserons les possibilités que nous donnent les textes pour faire au moins discuter ces deux points lors d'une séance particulière.

Marseille, le 5 décembre 2011

VOS ELU(E)S CGT et UGICT

GENNATIEMPO Nicole

(6941-6942/Gibbes)

MEYLAN Magali

(5652 / Aix)

SENATORE Gérard

(6822-6046 / Gibbes)

RETROUVEZ-NOUS SUR :

www.cgtaf13.fr

www.ugictcgtaf13.fr