



LE BULLETIN DES ELUES **CGT** ET **UGICT**

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

DECEMBRE 2012

Réunion trimestrielle du 13-12-12

Une première réunion marquée par la désorganisation

La 1ère réunion trimestrielle du CHSCT depuis le renouvellement des membres de cette instance en octobre 2012, s'est tenue le 13/12/2012 et s'est terminée le 17/12/2012 !!!

Un ordre du jour très chargé, élaboré conjointement entre le président et la secrétaire du CHSCT, avec de nombreux dossiers présentés par la Direction, et de nombreuses questions posées par nos élues, notamment sur l'expérimentation de l'accueil global et la souffrance au travail. Il aurait été donc souhaitable de planifier cette réunion sur la journée entière, ce qui aurait évité de repousser la suite au 17/12/2012.

Ainsi, n'en déplaise à la secrétaire qui a précisément pour rôle de faire fonctionner au mieux cette instance, nos élues CGT et UGICT ont lu une déclaration liminaire, dénonçant le peu de sérieux dans l'organisation de cette réunion : programmer un tel ordre du jour sur une seule demi-journée, fixer une seconde partie de réunion à la date du 17/12 qui était une journée de mobilisation sur les salaires, prévoir cette réunion le lundi, jour où le médecin du travail ne peut être présent alors que sa présence était à notre sens indispensable sachant que le sujet de la souffrance au travail et des conditions de travail allait être évoqué...

Enfin, lors de cette seconde partie de réunion, l'ordre du jour a été abordé de façon désorganisée en fonction de la présence ou non des membres de direction concernés par nos questions... , il aura fallu attendre plus de 3 heures la venue d'un cadre de la DSAP pour enfin aborder les questions que nous avons posées sur l'accueil global à Gibbes, les incidents à l'accueil ... Le mépris comme mode de gestion aussi bien envers les élus que le personnel.

Incidents à l'accueil et intervention du psychologue

Selon la direction, tous les incidents à l'accueil font l'objet de signalements, le guide des incivilités est connu par tout l'encadrement, le circuit mis en place est respecté. L'intervention du psychologue est certes quelquefois tardive mais la direction estime qu'elle doit se situer quelques jours après l'incident afin que l'agent concerné ait tout le recul nécessaire !

Ce qui est paradoxal, c'est que la direction se retranche derrière ce guide des incivilités et les procédures mises en place dès lors qu'il y a des incidents en situation d'accueil, pour se donner bonne conscience mais elle ne se remet à aucun moment en question quant aux politiques menées car ce sont bien

l'organisation du travail dans son ensemble, le manque de personnel, les retards récurrents dans le traitement des dossiers qui sont souvent à l'origine de ces incidents. Pour rappel, nous avons voté défavorablement contre ce guide des incivilités, puisqu'il entérinait entre autre l'absence permanente d'agents d'ambiance et de gardien sur la plupart des sites d'accueil et présentait le droit individuel de retrait de telle sorte que les salariés en soient dissuadés.

Lettre ouverte sur l'accueil global

Les élus CGT et UGICT au CHSCT ont rappelé avoir adressé une lettre ouverte à la Direction relative à la mise en place de l'accueil global sur les territoires marseillais. Ce courrier reprenait les réserves et critiques dont nous avons déjà fait part à de nombreuses reprises au sein des différentes instances et notamment lors du CHSCT du 11/10/12 où seuls nos 3 élus s'étaient prononcés contre ce projet, la seule élue FO présente s'étant abstenue (ce qui signifie, et c'est important, que l'instance a majoritairement émis un vote défavorable sur ce projet).

Nous avons mis l'accent sur la précipitation dans laquelle s'est mise en place cette expérimentation sans information suffisante pour le personnel, notamment pour les travailleurs sociaux et les SMS qui ont été mis devant le fait accompli. Nous avons donc demandé de nouveau le retrait de ce projet ou au mieux que cette expérimentation soit repoussée en janvier 2013.

La direction n'est cependant pas revenue sur ses intentions par rapport à la mise en œuvre de l'expérimentation estimant que le nécessaire avait été fait et que toutes les conditions étaient réunies afin que tout se déroule au mieux à savoir consultation régulière des instances, communication avec toutes les catégories de personnel impactées par cette nouvelle organisation, visite de l'accueil, mise en œuvre de l'outil Cassiopée pour les travailleurs sociaux ...

Il reste qu'à ce jour les inquiétudes et les interrogations sont toujours présentes voire plus fortes aussi bien chez le personnel social (TS et SMS) que chez le personnel administratif (TCPF, cadres de proximité et d'accueil). Malgré l'existence d'un comité de suivi dont la direction persiste à dire qu'il fonctionne à merveille, les remontées des salariés sont très peu ou pas du tout prises en considération, la perte de sens des métiers du social et la confusion des métiers entre SMS et travailleurs sociaux sont toujours à l'œuvre et les administratifs (cadres et employés) nous confient également leurs difficultés avec un impact négatif sur la considération et le sens de leur métier.

Consultation sur le projet de réorganisation de la DRH

Ce projet a déjà été présenté lors de la réunion CHSCT du 03 avril 2012 à l'issue de laquelle le CHSCT avait émis un avis défavorable à l'unanimité des 5 membres présents (dont nos 3 élus CGT-UGICT).

Notre vote était défavorable car ce projet, comme tous les autres déjà réalisés, s'inscrivait dans le cadre d'une COG réductrice d'effectifs et qu'il facilitait les externalisations et les mutualisations.

Le 13 décembre 2012, notre avis est toujours le même : cette réorganisation de la DRH accompagne les projets de mutualisation du service Paie et de redéploiement d'emplois, pire encore le projet de mutualisation du service Formation !!!!

La Direction se cache derrière le fait que la mutualisation de la paie est un projet national mais tente de nous rassurer en expliquant que la mutualisation n'a pas encore commencé et qu'elle travaille à l'instant « T »... dont acte!

Si la DRH travaille à l'instant « T », on peut tout de même se demander l'intérêt d'avoir mis en place tout un service de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) ?

Nous avons rappelé que le CHSCT pouvait exercer un droit d'alerte sur les mutualisations qui ne sont que des reclassements forcés des salariés. Les instances et les agents concernés doivent être informés en amont.

Quand nous interrogeons la DRH sur le recrutement du formateur, dont l'appel à candidature est sorti depuis plusieurs mois déjà, et lorsque nous faisons part de notre inquiétude liée à l'absence d'offre de formation de base pour les TCPF, il nous est répondu sans état d'âme que le recrutement du formateur est annulé car des informations nationales sur la formation professionnelle sont attendues.

Le groupe CGT-UGICT a rappelé que les salariés devaient être tenus au courant des interrogations sur l'avenir du Service Formation et que les candidats au poste de formateur avaient le droit d'être informés.

Le devenir du Service Formation est primordial pour l'entreprise. Cela conditionne l'organisation de l'emploi, du travail, la façon de penser son métier et son évolution dans l'entreprise.

Le Médecin du Travail est également intervenu en ce sens. Il ne doit pas y avoir d'économies en terme de formation et demande des éléments sur cette mutualisation du Service Formation.

Information sur la déclaration annuelle des travailleurs handicapés pour 2011

Sachez chers salariés que nous sommes des « unités », et non pas des êtres humains ! La DRH elle-même reconnaîtra que le terme n'est pas approprié.

L'obligation légale impose à la CAF d'embaucher 68 « unités » de travailleurs handicapés. En 2011, la CAF n'en comptabilisait que 45.

La Caisse a donc versé une contribution de 21 284 euros à l'AGEFIPH (Association gérant les fonds d'insertion des personnes handicapées) pour non respect de ses obligations légales.

Le groupe CGT-UGICT après avoir interpellé sur cette formulation comptable irrespectueuse, pose la question de l'externalisation du Service Entrées. Il était question de recourir aux services d'un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). La Direction est dans l'attente de la décision de la Commission des Marchés du Conseil d'Administration sur cette prestation, décision aujourd'hui soumise à l'Administrateur provisoire.

Enjeu important pour la CAF car l'externalisation du Service Entrées par le recours à un prestataire de service embauchant lui-même des personnes handicapées ne permettrait-il pas à la CAF d'augmenter ses fameuses « unités » manquantes ?

La Direction doit sans doute penser que son lien de subordination s'étend jusqu'aux salariés de l'ESAT...

Triste manière d'accompagner l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Information sur l'évolution du logiciel SIRIUS

L'ensemble des cadres et techniciens va être formé, sur sites, sur la nouvelle version de Sirius.

Nouvelle version permettant une gestion complète du processus d'accueil physique des allocataires et intégrant ainsi « l'environnement national » ce qui permet de faire remonter automatiquement les informations. Cette nouvelle version ne résout pas les problèmes antérieurs déjà posés par notre OS en terme de contrôle des agents (temps d'accueil minuté, jauge, pression...).

Sirius reste un outil au service de la COG et non pas au service de la qualité d'accueil de nos allocataires et de nos conditions de travail.

Tous les utilisateurs vont être formés du 14 janvier au 1er février 2013, y compris les SMS et les Travailleurs Sociaux qui expérimentent l'accueil global....

La Direction investit donc dans la formation des SMS et TS à un outil d'accueil, avant même d'avoir les résultats qualitatifs de l'expérimentation de cette offre d'accueil global.

Information sur les accidents du travail

La Direction nous présente un tableau récapitulatif des accidents du travail de septembre à novembre 2012, sans pour autant fournir une réelle analyse des risques encourus par les salariés.

Nous nous sommes étonnées de l'absence de déclarations d'accidents du travail liés aux incidents.

Il nous semble important que certains incidents à l'accueil puissent faire l'objet d'une reconnaissance d'accident du travail.

En effet, du moment où l'incident s'est déroulé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, le caractère professionnel de l'accident semble avéré.

Le seul fait pour les cadres de proposer aux agents de consulter le psychologue du travail ne peut être suffisant. Nous savons que parfois les répercussions de ce type d'incident sur la santé physique et morale, peuvent être différées dans le temps. Pour autant, le fait générateur est constitué à l'occasion de la prestation de travail.

L'envoi d'un courrier à l'allocataire et la suggestion faite à l'agent victime d'un incident de consulter le psychologue du travail ne sauraient suffire à traiter le mal-être et la souffrance générés par les conditions d'accueil.

La souffrance au travail

Cette question inscrite à l'ordre du jour n'aurait pas été traitée sans notre intervention. En effet, ni le Président, ni la Secrétaire, qui pourtant établissent conjointement l'ordre du jour, n'ont pensé à l'aborder en séance. Omission volontaire ou simple oubli ? Il n'en demeure pas moins, qu'étant donné que les élus FO avaient déjà quitté la pièce, le Président a balayé en une phrase cette question primordiale pour tous les salariés. A notre demande de rappeler à l'encadrement « manager » de cesser certaines pratiques déviantes et pressions en tout genre, il nous a été répondu que l'encadrement bénéficiait du Guide du Manager, qu'il n'était pas nécessaire de faire une sensibilisation collective sur ce sujet. « Les situations avérées seront traitées au cas par cas ».

Autrement dit, la Direction minimise et nie complètement être à l'origine de ces pratiques managériales néfastes, il ne s'agirait que de problématiques individuelles chez certains cadres...

Il est évident que la Direction institutionnalise un management par la pression et en fait porter la responsabilités aux cadres, qui doivent assumer des injonctions de plus en plus paradoxales.

Marseille, le 14 janvier 2013

VOS ELUES CGT et UGICT

RUFFLET Nathalie

(6941-6942/Gibbes)

MEYLAN Magali

(4085 / Aix)

ACGOUAI Florence

(04-91-12-19-87 /Les Olives)

RETROUVEZ-NOUS SUR :

www.cgtcaf13.fr

www.ugictcgtcaf13.fr