



COMITE D'ENTREPRISE SEANCE PLENIERE DU 29 NOVEMBRE 2012

Dialogue social ou mascarade :

Le Comité d'Entreprise doit être consulté par l'employeur préalablement à la prise et à l'exécution de décisions. Le élus, informés par l'employeur émettent un avis motivé sur ces futures décisions. Lors des séances plénières les organisations syndicales posent également des questions sur l'organisation du travail, sur la gestion des ressources humaines, sur la gestion économique. Tout ceci est donc sensé alimenter le dialogue social entre employeur et représentants des salariés. L'employeur, en théorie, peut modifier ses décisions ou amender ses projets en prenant en compte l'avis du comité en lien avec les salariés et leur connaissance du travail.

Mais dans notre organisme il faut croire que **la direction** n'a pas cette volonté et **tente de faire de cette instance une simple chambre d'enregistrement de ses projets** qu'elle souhaite faire passer toujours plus en force. En effet, si les élus et représentants au Comité d'Entreprise doivent rendre un avis faut-il encore qu'ils aient le temps d'étudier les dossiers en amont, et que les informations transmises soient complètes. Force est de constater que ce n'est pas le cas.

La direction se contente des délais légaux de diffusion de l'ordre du jour (3 jours avant la réunion) pour transmettre nombre de dossiers qui mériteraient beaucoup plus de temps d'étude. Les informations sont trop souvent partielles et les demandes de compléments formulées par vos élus ont rarement de réponses en séance, comme si la direction avait préparé ces réunions sans sérieux ni considération. L'attitude lasse de certains de ses membres en séance préférant leur « black berry » à la discussion, illustre bien cet état de fait inacceptable.

Notre organisation syndicale refuse de cautionner ces agissements et de laisser glisser les séances plénières du Comité d'Entreprise vers une simple formalité légale pour l'employeur. Ceci nous a conduit, comme d'autres OS, à refuser de participer à un vote le 29 novembre sur un projet de dispositif de recrutement. Manque d'informations sur le projet, document remis trop tardivement, non consultation du CHSCT, absence de réponses en séance, la coupe est pleine ! Contrairement à la direction, nous prenons notre rôle au sérieux et nous ne pouvons pas nous prononcer à l'emporte pièce sauf à ne pas respecter l'avis des salariés qui nous ont mandaté par leur vote.

Nous continuerons séance après séance à porter cette exigence de respect de l'instance et donc des salariés de l'organisme.

Mise en place de l'accueil global territoire Nord :

Si nous devons résumer la pensée de la DSAP : tout va bien ! Peut-être sont-ils adeptes de la pensée magique ? Ou alors nous ne croisons pas les même salariés ?

Nous dénonçons une mise en place précipitée sans information des salariés, notamment concernant le service social que la direction a choisi « d'intégrer » coûte que coûte. Un groupe de travail soumis d'autorité au secret avait élaboré des modalités sensées répondre aux questions de sens du travail et des métiers. La présentation aux OS le 23 octobre n'avait pas permis de répondre aux questions maintes fois soulevées par les salariés eux-mêmes et par l'UGICT-CGT. Mais qu'importe, les travailleurs sociaux et SMS du nord ont reçu une information parcellaire le 5 novembre et l'honneur d'une visite des locaux en trois groupes pour commencer cette « expérimentation » le 12 novembre...

Il s'agit pourtant d'une modification profonde des pratiques qui aurait mérité plus qu'un groupe de travail secret et une information en pleine période de congé à 50% de l'effectif. Pour la direction tout ceci est très satisfaisant, des ajustements pourront se faire en cours d'expérimentation. **Petite réponse face à une question fondamentale de sens** à laquelle des aménagements de modalité à la marge ne pourront pas répondre. Rappelons que le comité de suivi mis en place ne permet la participation que d'un seul TS par

sous-district... le dialogue fait décidément peu envie à la direction ! N'aurait-il pas été préférable d'engager ce dernier de manière large avant de précipiter le service social dans une énième expérimentation ?

Les salariés ne sont pas des pions en pête à modeler dont on peut sans cesse changer l'organisation de travail sans conséquence lourde pour leur santé. Dans chaque instance l'UGICT-CGT a mis en garde la direction sur les risques qu'elle leur faisait courir par ce mode de gestion.

Une question reste en suspend : où est le S.I.S. ? Un nouveau mode d'organisation serait-il en œuvre à la CAF 13 : un chef de district porterait-il seul la responsabilité d'une réorganisation pour le service social ?

Stock :

Presque **100 000 BT en stock** dans l'organisme (EOLE et districts) malgré les 93000 BT traités par l'ARC (3284 jours/agent soit 15 agents sur l'année) ... La direction tente de banaliser la situation en faisant croire que ses mesures d'ajustement technique agrémentées d'heures supplémentaires pourront faire régresser ce retard vertigineux ! Bien évidemment il n'en est et n'en sera rien : une situation qui ne cesse à l'évidence de s'aggraver et donc structurelle ne peut être résolue qu'en agissant sur l'élément structurant essentiel à savoir mettre en poste **des effectifs supplémentaires.**

Etude charges / moyens :

Service social : à la demande de l'UGICT cette étude dont nous réclamons la communication depuis des mois nous a été partiellement transmise. En effet, suite aux nominations des animateurs territoriaux, un poste de TS sur le 9ème arrondissement reste vacant et sans appel de candidature. Lors des DP la DRH nous répond que ce poste ne sera pas remplacé et que cette décision fait suite à la fameuse étude charges/moyens...

La présentation en CE ne fait que conforter nos craintes, **cette étude ne servira pas à octroyer des moyens aux territoires en souffrance mais à redéployer les effectifs voire les supprimer !** L'enjeu est donc de taille et concerne éminemment les salariés qui n'ont jamais été informés ni associés par les adjoints sociaux pourtant bien au courant...

Divers indicateurs retenus, ceux de contexte (nombre d'allocataires au titre des PF, nombre de familles bénéficiaires de revenus garantis, nombre de demandeurs d'emploi, nombre de taux d'effort supérieur à 40%, nombre d'allocataires potentiellement concernés par des offres de services) ceux d'activité (nombre d'AFI, nombre de FSL et FSE, nombre de CER, nombre de PEL/CFP, nombre de stagiaires, nombre d'accompagnements en cours, nombre de PISL, nombre de structures agréées) qui sont pondérés par trois calculs non communiqués en séance. Il en ressort des secteurs équilibrés, déséquilibrés et favorisés...

Mais la DSAP passe vite et refuse de s'engager à la communication écrite de cette étude. Seul engagement face à notre insistance, une explication un peu plus détaillée pour la prochaine plénière...

Comme pour les autres dossiers, la direction n'a pas du avoir le temps de bien préparer ce Comité d'Entreprise...

Service administratif : nous obtenons enfin le nombre de TCPF, reste à obtenir les charges pour comprendre les arbitrages de la direction. Peut-être à la prochaine plénière ?

Enquête de satisfaction des allocataires RSA :

Pour répondre à une commande CNAF, la CAF13 s'est positionnée pour réaliser une enquête de satisfaction de l'offre de service auprès des familles monoparentales bénéficiaires du RSA. Cette enquête a été réalisée en juin 2012.

Dans une note présentée en CE, la DSAP nous informe qu'elle souhaite « approfondir la démarche d'investigation par l'élaboration d'une enquête complémentaire dans une logique d'évaluation des pratiques professionnelles ». Aussi, une nouvelle étude nous est annoncée, elle sera réalisée par une étudiante en ingénierie sociale par le biais d'une « démarche d'ingénierie de projet »... Seul problème : la lecture de cette note est peu compréhensible sur l'objet et le but réel de cette étude. Nous ne sommes certes pas ingénieurs mais malgré les tentatives de rattrapage du directeur de la DSAP, **certaines termes ne nous laissent pas présager d'un soutien technique aux équipes dans cet accompagnement particulier que représente le RSA** : « formulation de préconisations relatives à la prise en compte des allocataires pour des procédures rationnelles, adaptées et efficaces, une pratique professionnelle adaptée et congruente ». **A s'y méprendre cela ressemble plutôt à l'injonction de faire qu'à la supervision de pratique... Mais sans doute est-ce une maladresse de formulation, par manque de temps encore...**