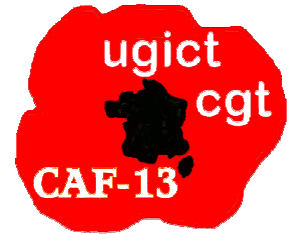




PLENIERE DU C.E DU 23 FEVRIER 2012



Présentation du Règlement Intérieur (RI) du CE :

Après de longues semaines de tractations, le bureau du CE a été en mesure lors de cette Plénière de présenter un RI qui correspond à nos engagements et à notre programme électoral de 2010 .

Ce RI est à votre disposition au CE, nous aborderons dans ce tract les points qui nous apparaissent comme étant les plus importants.

Ce RI affirme et c'était un point majeur lors de notre campagne électorale en 2010, la fin des « éductours » ou voyages de repérages qui ne sont plus admis . En effet comme nous l'avons toujours affirmé , les élus du CE n'ont pas à tirer un quelconque avantage (gratuité ou autres) de leur position vis-à-vis des différents prestataires du CE .

Nous avons pu constater où pouvait nous mener ce type de dérives avec la gestion et les pratiques de l'équipe précédente .

Le clientélisme avéré , l'opacité dans la gestion quotidienne des activités , les avantages dont certains ont profité pendant des années (ex: voyages gratuits payés par le CE, c'est-à-dire par les salariés !!), prêts octroyés avec parfois des cumuls sans que ces derniers soient mis en recouvrement, toutes ces pratiques déjà mises en exergue lors du dernier audit financier nous ont conduit finalement à un redressement Urssaf (2009 et 2010) de 271 744 € .

Pour la CGT, il est hors de question de faire payer l'addition aux salariés en grevant le budget des activités sociales. Nous exigeons que ce remboursement soit intégralement pris en charge par le directeur général , également président du CE et donc en partie responsable de cette situation .

La CGT exclue du CE pendant 4 ans n'est en rien responsable de cette situation. Nous n'avons jamais cessé de réclamer chaque année des contrôles pour vérifier les comptes du CE . Nous avons d'ailleurs activement participé à la dernière commission de contrôle en 2009 et noter entre autre l'opacité et l'absence de justificatifs concernant la gestion du CE.

Nous tenions, enfin, pour un fonctionnement plus démocratique à ce que les décisions importantes ne faisant pas l'objet d'un accord unanime en Bureau du CE puissent être débattues, présentées et mises aux voix en séance plénière du CE .

Ce RI a été voté à l'unanimité des élus du CE moins deux voix, en effet les élus UNSA n'ont pas souhaité participer au vote .

Intempéries :

Il a beaucoup neigé sur Marseille et ses environs ...



Nous avons réclamé la neutralisation de la journée du 10/02/2012 qui a fait l'objet d'un arrêté préfectoral comme cela s'est fait à la CARSAT du Sud-Est et dans de nombreux autres organismes.

Notre Direction avait « généreusement » accordé aux salariés de notre organisme, la possibilité de partir en débadgeant sur plages fixes ou poser une demi journée de congé.

Finalement, après quelques échanges, la Direction a pris la décision de recrediter les compteurs Horoquartz de 3 h pour les personnes ayant débadgé sur plages fixes.

Pour les personnes ayant pris une demi-journée de congé, celle-ci leur sera recreditée par le service RH. Enfin, pour toutes les personnes qui ont travaillé au forfait (ex : accueil), c'est bien l'équivalent d'une journée complète qui sera pris en compte.

Stock/Accueil : une situation dégradée qui perdure

Aujourd'hui près de 51500 BT en stock, accueil physique 137 000 allocataires reçus, accueil téléphonique plus de 82 200 appels depuis le début de l'année.

De séance plénière en séance plénière, la Direction nous décrit, tout en la minimisant, une situation en terme de chiffres toujours aussi critique et si l'on fait le bilan des années précédentes, rien ne laisse présager d'une amélioration si les moyens ne nous sont pas donnés en terme d'effectifs.

Le DG préfère adopter une autre stratégie qui comme il le dit lui-même « n'est pas parfaite mais est contrainte »...

Au fil des mois, on a donc mis en place un type d'organisation, puis un autre, puis on teste autre chose, puis on ferme certains accueils, puis d'autres, puis on crée de nouvelles corbeilles, puis, puis, puis... plus personne ne s'y retrouve, la charge de travail augmente, les conditions de travail se dégradent, les allocataires ne savent plus où ils en sont :
Quels sont les accueils ouverts ? A quelle date sera traité leur dossier ?

Il devient de plus en plus insupportable pour les TCPF et cadres administratifs, qui sont confrontés à un public en forte demande sociale, de travailler dans de telles conditions.

Outre les tensions auxquelles ces personnels doivent faire face et qu'ils sont obligés de gérer, ils ressentent un mal-être au travail dû à l'impossibilité concrète de remplir correctement leurs missions.

Sur ce sujet, le personnel des districts pourra largement s'exprimer lors de l'expertise du cabinet Syndex votée par le CHSCT et dont les premiers questionnaires papier (anonymes) devraient leur être adressés par courrier à domicile courant mars 2012.

Expertise à ne surtout pas confondre avec celle du cabinet Géométrie Variable désigné par la Direction dans le cadre des RPS (décret Darcos) et dont le but est clairement de parasiter les expertises initiées par le CHSCT.

La Direction nous a par ailleurs informés du recrutement d'un nouveau psychologue du travail (spécialiste dans les attaques à main armée). L'ancien psychologue Mr Julien Laferrière que nous connaissions déjà depuis quelques années, dont la compétence était appréciée par le personnel, saluée par les médecins du travail et reconnue par les élus du CHSCT a été « remercié » par la Direction qui n'a jamais exploité aucun de ses rapports .

Le nouveau psychologue assurera la transition avec celui qui prendra ses fonctions plus tard, ce dernier venant du cabinet Géométrie Variable, tiens donc... lui, aura très certainement les faveurs de la Direction.

Visio-Guichet :

Nous avons demandé qu'un premier bilan sur ce « complément innovant » censé reproduire les fonctionnalités d'un accueil physique soit effectué, ce dispositif devant être opérationnel en début d'année. A ce jour rien n'est encore fait, le matériel est en cours de livraison, le démarrage aura lieu courant mars. Nous continuons d'affirmer qu'un tel dispositif, dans le contexte actuel, ne peut en aucun cas suppléer le contact direct avec l'allocataire et pallier le manque d'effectif.

Nettoyage et hygiène des locaux :

La Direction ne tenait pas à ce que cette question soit portée à l'ordre du jour arguant du fait qu'elle relevait du CHSCT, nous avons insisté pour l'aborder. En effet, la situation déplorable que nous connaissons quant à la propreté des locaux, situation que nous dénonçons en CHSCT depuis plusieurs mois, perdure et s'aggrave.

Qu'attendre d'une société de nettoyage avec qui on conclue un marché au rabais, une société qui, pour préserver ses profits, réduit ses effectifs, ne met pas le matériel nécessaire à disposition de son personnel et utilise comme méthode de management l'intimidation, la pression, et en bout de course la sanction voire le licenciement.

Nous n'avons eu de cesse, depuis l'arrivée de Sud Service, d'alerter la Direction sur toutes ces dérives, sans résultat ! Aujourd'hui, il semblerait qu'elle se décide à prendre la situation au sérieux. A suivre ...

Réforme de l'encadrement des Districts :

Concernant cette réforme en cours, nous avons demandé que les cadres en place souhaitant être maintenus à leur poste soient prioritaires.

En effet, cette refonte est déjà source d'instabilité (avec pour conséquence la souffrance au travail) et pourrait être encore plus injuste si des vœux de mobilité venaient à être favorisés au détriment des cadres souhaitant poursuivre leur engagement dans leur fonction et leur sous-district.

Groupes de travail :

Cette séance plénière a encore été l'occasion de dénoncer l'opacité délibérée autour des nombreux groupes de travail mis en place dans la caisse : existence connue après coup, recrutement secret, absence de retour dans les équipes. D'autant plus que nous constatons depuis plusieurs années que ces groupes ne sont qu'un alibi pour la Direction.

Cette dernière utilise cette manœuvre pour faire passer des projets nationaux de réorganisation, restructuration en prétextant qu'il s'agit d'initiatives locales dont l'objectif serait d'améliorer le service rendu aux allocataires et les conditions de travail. Dernier exemple en date le poste avancé expérimenté sur Malaval.

Ce projet que la Direction s'évertuait à faire passer pour l'émanation des salariés, n'a été en réalité que les prémices de son propre projet accueil .

Ce dernier, présenté lors des « négociations » sociales est en fait un dispositif national déjà ficelé dont on sait qu'il est appliqué dans de nombreuses CAF.

VOS ELUS CGT :

LAURENCE REYNAUD poste 5535

CLAUDINE ROVERA poste 5564

NICOLE GENNATIEMPO poste 6942

SEBASTIEN GOJKOVIC poste 4025

VOS ELUS UGICT-CGT :

MICHEL LAURENT poste 3010

SABRINA JORDA poste 5642