



PLENIERE DU CE : AVRIL 2011

Une Plénière qui s'est déroulée sur la journée, un ordre du jour très chargé avec des dossiers très importants présentés par la Direction . Vu la densité des dossiers et les débats animés qui s'en sont suivis, seul un tiers de l'ODJ a pu être abordé, une deuxième réunion a été fixée au 3 mai 2011 .

1) Présentation du Bilan 2010 du CE par le Cabinet Avier

Le Bilan 2010 du CE a été présenté par le comptable du CE, il a confirmé le dépassement budgétaire déjà souligné lors de l'audit et du bilan intermédiaire au 30 juin 2010 malgré le redressement financier engagé au cours des six derniers mois . Dans ces conditions, nous avons pris acte du bilan sans toutefois donner quitus pour la gestion de trésorerie de la précédente équipe .

Agence Agape : cette agence doit 20 000 € au Comité d'Entreprise de la Caf 13 suite à un voyage au Canada annulé il y a maintenant 2 ans, malgré nos relances pour un arrangement à l'amiable, cette agence de voyage refuse de payer . A défaut de pouvoir trouver un terrain d'entente et vu la somme conséquente en jeu, nous allons certainement devoir engager une procédure auprès des tribunaux compétents .

D'après nos conseillers juridiques, notre marge de manœuvre est hélas réduite du fait qu'aucun écrit ne stipulait la récupération des sommes engagées en cas d'annulation, ni même de report pour un autre voyage !!

Ce manque de rigueur et de sérieux dans la gestion des activités sociales du CE impacte le budget du CE, nous irons jusqu'au bout pour récupérer l'argent du personnel mais cette importante somme d'argent risque fort de passer par pertes et profits .

2) Bilan Social 2010

Nous avons étudié ce document en le comparant notamment à celui de 2009 .

Nous avons pu noter quelques remarques qui nous paraissent intéressantes :

Absentéisme :

Le taux d'absentéisme à la Caf 13 augmente globalement à tous les niveaux

- Taux d'absentéisme de 1 à 3 mois entre 2009 et 2010 : + 0,64 %
- Taux d'absentéisme de 3 à 6 mois entre 2009 et 2010 : + 0,34 %

Globalement le nombre de jours d'absentéisme entre 2009 et 2010 augmente de 2513 jours, soit une moyenne d'environ 29 jours par an et par agent !!

Pour la CGT , ces chiffres en augmentation sont le résultat de conditions de travail qui ne cessent de se dégrader au fil des années pour le personnel de notre organisme avec en corollaire un stress , un mal être au travail qui se développent fortement (risques psycho-sociaux).

Les diverses saisines au CHSCT au cours de ces derniers mois (TS Nord , Centre , TC Aix et Arles) relatives à cette souffrance au travail prouvent que cette tendance n'est pas anodine .

Prime de résultats / salaires : les inégalités se creusent et sont parfois exorbitantes .

Ex : Salaire moyen d'un TC PF , niveau 3 sur 14 mois : 1618 €

Salaire moyen d'un agent de Direction sur 14 mois : 6548 € (plus de 4 fois)

En ce qui concerne **les primes dites à périodicité mensuelle** (primes vacances + intéressement + prime de résultat) , **les écarts sont également monstrueux , en 2010 :**

291 employés CAF (Niv 3) se sont partagés 701186,15 € : soit 2409 € par an et par agent

10 agents de Direction se sont partagés 131635,58 € : soit 13163 € par an et par agent soit près de 6 fois plus !!!

Une tendance qui se vérifie également au niveau national où selon le dernier rapport de l'Insee publié le 28 avril 2011 , les inégalités de salaires se creusent en faveur des plus riches .



Selon ce rapport, on assiste à une « explosion » des revenus perçus par la frange des 1% de français les plus riches ! Ce phénomène tient pour une part à la progression des revenus du patrimoine (immobilier + 46%) et du capital (primes, stock-option + 55%.) que perçoivent ces « hauts revenus », comme les appelle l'Insee. Mais il s'explique surtout par une embellie de leurs revenus d'activité (salaires) sans commune mesure avec l'évolution dont bénéficie le reste de la population .

L'Insee insiste sur la « rapide augmentation des inégalités de salaire » , la hausse a été de 5,8% par

an entre 2002 et 2007 pour les 1% de français les plus riches , quand elle était de 2,3 % par an pour l'ensemble de salariés . Les derniers chiffres disponibles portant sur 2008 montrent la persistance de ce décalage !!

3) Rapport Hommes/Femmes : exercice 2010

Le taux de féminisation augmente régulièrement depuis 2007 à la CAF 13 et dans toutes les catégories du personnel (78% chez les employés => + 0,9% par rapport à 2007)

Les écarts de salaires entre hommes et femmes restent importants en faveur des hommes, c'est très net dans le rapport des moyennes supérieures/inférieures (10 rémunérations les plus élevées /moins élevées), **l'écart au niveau national selon l'Insee est de 19% pour le privé , 13% pour les entreprises publics**, la Caf 13 se situe dans la moyenne nationale et est loin de faire partie des meilleurs élèves en la matière !!

Les inégalités sont encore plus frappantes lorsqu'on analyse la répartition hommes/femmes par niveau . On se rend compte que plus le niveau augmente plus l'écart se réduit en faveur des hommes . Sur l'effectif en CDI au 31/12/2010 :

du Niveau 1 à 6 : 78,6% de femmes pour 21,4% d'hommes .

du Niveau 7 à 9 : 57% de femmes pour 43% d'hommes .

4) FSL

Le marché a été renouvelé avec le Conseil Général avec une revalorisation au niveau du montant négocié .

La Caf prend désormais en charge les impayés d'eau . Une charge supplémentaire pour un service déjà en sous effectif et dont les métiers ne sont pas reconnus (aucun déroulement de carrière , Niv 4 attribués au compte goutte !!) .

5) Offre globale de service DSAP

En introduction et dès la première ligne de ce document , la Direction précise que c'est bien évidemment l'actuelle COG (Convention d'Objectifs et de Gestion) qui sert de cadre à ce projet général qui se décline en trois volets (projets de territoires, projets de secteurs, projets pour le travail social) !

La CGT a toujours combattu et voté contre ces COG absurdes, dont les seuls objectifs sont de faire des économies de coût de gestion sur le dos des personnels avec le moins de moyens possibles, ce que la Direction appelle pompeusement l'efficacité !!

Conséquences directes de ces COG : des budgets en constante diminution , une politique salariale désastreuse avec un pouvoir d'achat en chute libre pour le personnel, des suppressions d'effectifs qui augmentent la souffrance au travail et dégradent le service rendu aux allocataires (stock récurrent, fermeture d'accueils, etc ...) des charges qui s'accumulent via les fusions et mutualisations, l'abandon de secteurs entiers de la production livrés au privé via les externalisations (courrier, imprimerie/ reprographie, services généraux demain plateformes téléphoniques) .

Nous avons bien sûr voté contre ce projet car toutes les solutions proposées par la Direction se font dans ce cadre coercitif et ne sont pas à la hauteur des enjeux et de nos missions de services publics .

6) Nims

Comme en CHSCT et pour les mêmes raisons , nous avons voté contre (Cf : Cr/CHSCT).

7) Expérimentation sur le District d'Arles : accompagnement du TC au Poste de travail



Après le fiasco des « boucles qualités » dont le bilan est jugé négatif y compris par la Direction, une fois de plus, la Direction prétend s'attaquer à ce qu'elle appelle la « non qualité » en mettant en place une nouvelle expérimentation qui fait porter l'entière responsabilité de cette « non qualité » sur les TC PF .

Des TC PF, Niv 3 ou 4, payés au lance-pierre, pressés comme des citrons par leur encadrement et qui assument des missions de plus en plus lourdes et complexes avec de moins en moins de moyens (effectifs insuffisants, bas salaires , suppression de la prime de pénibilité , etc ...) .

La Direction souhaitait durant six mois et à tour de rôle cibler à 100% l'ensemble des TC

PF d'Arles pour amener le TC PF à « s'auto-évaluer » et le rendre « acteur » de son métier afin d'améliorer la qualité de son travail !!

A aucun moment, la Direction entame une réflexion ou ne fait son « auto-évaluation » sur l'organisation du travail, l'absurdité de cette course effrénée aux chiffres et au rendement, principales causes de cette « non qualité », l'insuffisance des effectifs pour assumer correctement nos missions avec un personnel constamment sous pression, en état de stress et de souffrance au travail .

Devant la levée de bouclier des syndicats présents (CGT et FO) et le rejet unanime de ce dispositif, la Direction a (momentanément) remballé son projet et nous fera une autre présentation ultérieurement .

8) Stock / Fermeture des accueils

« Il n'y a pas lieu de s'inquiéter car la situation l'année dernière était identique voire pire » dixit notre DG, autrement dit « l'année dernière, nous étions au bord du gouffre, cette année, nous avons fait un grand pas en avant !! »

Un stock qui s'élève à plus de 52165 BT au 3/05/2011 .

Une situation toujours aussi critique malgré les mesures drastiques mais totalement inefficaces de la Direction depuis quelques mois :

4 samedis d'heures supplémentaires .
Fermeture des maisons sociales pendant les vacances scolaires .
3 vendredis fermés en mars 2011 (sauf Gibbes et Malaval) .

On ne change pas une recette qui ne marche pas !
Donc on continue à foncer dans le mur en klaxonnant, lors de cette Plénière, la Direction annonce de nouvelles mesures :

fermeture des accueils et Maisons Sociales (sauf Gibbes et Malaval) du 16 au 27 mai 2011
21 mai, nouvelle journée d'heures supplémentaires
4 semaines de fermeture au niveau des accueils cet été

Bonjour, nos missions de services publics, bonjour le service rendu aux allocataires soit disant au cœur des préoccupations de notre Direction (Cf/offre de service aux allocataires) dans un département où la précarité ne cesse de s'accroître ... et que dire des conditions de travail de nos collègues TC PF, CAT et TS qui ne cessent de se dégrader et qui subissent de plein fouet cette situation catastrophique, résultat d'une gestion désastreuse et d'un manque de moyens évident à tous les niveaux .

Pourtant les moyens existent, lors de l'INC du 29 avril 2011, le Directeur de la CNAF a annoncé 2,4% d'excédents budgétaires pour la branche famille .

Mais aucune redistribution pour le personnel n'est prévue, aucun espoir également de voir les effectifs augmenter, pour la CNAF, « la situation reste fragile mais les indicateurs COG sont satisfaisants ... »

La casse programmée des services publics mise en œuvre par Sarkozy et sa clique se décline à tous les niveaux, à la Caf 13 comme ailleurs !!

Lors de cette Plénière, la CGT a réaffirmé avec fermeté son opposition à ces palliatifs inefficaces et insupportables .

Aussi seule une mobilisation massive des personnels permettra de porter un coup d'arrêt à ces politiques néfastes et permettre l'obtention de nos revendications .

Les devises Shadok



EN ESSAYANT CONTINUUELLEMENT
ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC:
PLUS ÇA RATE, PLUS ON A
DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

