



## SEANCE PLENIERE DU CE DU 20 OCTOBRE



De nombreuses questions ont été abordées lors de cette séance plénière, la plupart tournant, bien évidemment, autour de dossiers fortement liés à nos conditions de travail.

### ACCUEIL:

#### **Expérimentation du Poste Avancé (PAV) à MALAVAL.**

Depuis des mois voire des années nos OS dénoncent les conditions de travail déplorables à l'accueil et la pénibilité de la fonction.

Pour nous, il est clair, et c'est le sens de toutes nos interventions, que seul un renforcement des équipes d'accueil et plus largement des effectifs avec affectation d'agents d'ambiance et de gardiens sur tous les sites sont susceptibles de régler la situation et de permettre ainsi au personnel d'assumer correctement et dans de bonnes conditions ses missions de service public.

La Direction, bien évidemment, ne partage pas cette analyse sur le manque de moyens, elle affirme qu'il ne s'agit en fait que d'une question d'organisation !!!

Alors, la méthode est simple : constituer des groupes de travail, impliquant les salariés, qui réfléchiraient sur cette question.

Quelle embellie pour la Direction qui peut ainsi, de manière détournée et en se targuant d'avoir l'aval du personnel, appliquer sa politique de réduction d'effectifs.

C'est ainsi qu'est née l'idée du PAV à Malaval, un groupe de travail est chargé de réfléchir sur un projet et celui-ci est officiellement annoncé lors de la plénière du CE de 5/2011. En 2/2011, la Direction avait déjà posé des jalons: « trop d'effectifs à l'accueil, pas assez à la liquidation, avec les mêmes moyens, il faut trouver un juste équilibre ».

En 7/2011, le produit fini est soumis au vote des élus du CE.

La position de nos OS a été claire dès le départ: ce projet consiste, sans effectifs supplémentaires, voire en diminution, à assurer l'accueil, l'objectif étant de « vider » les salles d'attente puisqu'on part du postulat que la plupart des allocataires viennent à la CAF « pour rien », nous sommes donc suffisamment nombreux pour absorber la « vraie charge de travail ».

#### **Comme au CHSCT, nos OS ont été les seules à voter contre ce projet.**

Depuis nous revenons sans cesse dans les différentes instances, sur ce dossier.

Nos échanges avec les TCPF et l'encadrement de Malaval n'ont fait que nous conforter dans notre position. D'autres éléments, sujets de fort mécontentement, se sont rajoutés et la non prise en compte des observations et des critiques que voulait faire remonter le personnel participant à cette expérimentation a été ressenti comme du mépris à son égard.

Suite à nos nombreuses interventions, et aux manifestations de mécontentement des salariés, la Direction a enfin, au bout d'un mois, daigné nous «écouter » , mesurant ainsi à quel point ce dispositif était néfaste et les dangers qu'elle encourait si toutefois elle s'avisait de le maintenir.

La Direction nous annonce donc, lors de la plénière, sa décision « d'aménager » le projet, le terme abandonner nous paraît plus approprié, mais ne jouons pas sur les mots !!!

« Nouvelle » organisation donc :

un pré-accueil nommé maintenant « accueil d'orientation » composé de 5 TC dont un est affecté à la réception des dossiers, un accueil personnalisé composé de 4 TC, l'agent d'ambiance continuant d'assumer sa fonction dans la salle.

Cette expérience doit nous interpeller et nous inciter à être vigilants quand une Direction, par le biais de groupes de travail, tente d'imposer ses choix qui, dans le contexte actuel de restrictions budgétaires, ne peuvent être que néfastes pour le personnel.

### **District Sud, immeuble rue Desautel:**

Notre question portait sur l'avancement du projet de déconcentration du District Sud à la rue Desautel.

La Direction répond que l'immeuble devrait être fonctionnel au 1er semestre 2013. Rappelons que cet immeuble a été acquis par la CAF le 17/7/2009, plusieurs dates de mise en fonction nous ont été données depuis, d'où notre perplexité : 4 ans pour réaménager un immeuble déjà construit, il en a fallu 2 pour Malaval !!!

### **EFFECTIFS:**

La Direction nous a présenté l'état trimestriel des effectifs (3ème trimestre 2011) . Le nombre de CDI passe de 1164 à fin juin à 1160 à fin septembre (-4), il était de 1170 à fin décembre 2010.

Le nombre de CDD varie de 23 à 21 mensuellement sur ce trimestre, une moyenne de plus de 20 CDD par mois sur l'année.

Un constat objectif s'impose : les effectifs titulaires sont en nette réduction et la Direction, parallèlement fait appel à un volant important de CDD.

A cela s'ajoute le recours régulier aux heures supplémentaires défiscalisées : pour la période du 1/1 au 31/8/2011, l'équivalent de 1,3 ETP.

Tous ces éléments vont dans le sens du bien fondé de notre revendication : un nombre d'embauches conséquent nous permettant d'absorber dans des conditions correctes, nos charges de travail.

La petite douzaine de personnes qui intégreront l'organisme le 2/11 (7 issues du dernier examen et 5 de la liste d'attente) n'y suffira pas, des départs en retraite devant sûrement intervenir d'ici la fin de l'année.

## **TRAVAIL SOCIAL**

### **Offres de service:**

Le directeur adjoint DSAP a présenté un « catalogue » d'offres de service déployées depuis juin 2011 sur les districts et sous-districts.

En juin, 3397 allocataires ont été ciblés selon la direction qui ne fournit pas d'éléments d'analyse tant sur le plan quantitatif que qualitatif (nombre de personnes venues, contenus des rencontres, appréciations des personnels et des allocataires, etc.), ceux-ci étant réservés pour une évaluation en janvier 2012. Un deuxième déploiement des offres de service sur de nouveaux territoires est évoqué pour novembre 2011.

Nous ne nous satisfaisons pas de réponses parcellaires à l'heure où la baisse de prises de rendez-vous se fait sentir dans plusieurs sous-districts, effet désastreux d'un règlement intérieur excluant. Face à cela, des équipes de travailleurs sociaux poussées à n'appliquer qu'un mode d'intervention : les offres de service.

Mais au regard du faible taux de participation sur l'ensemble des territoires elles ne semblent pas correspondre aux attentes des familles « vulnérables ».

Ensemble, continuons à défendre un travail social de qualité ! Être là où les familles en ont besoin, là où elles en sont, dans des modalités d'action qui permettent la prise en compte de la globalité de leur situation et non un morcelage de leur vie par des mises à disposition sur des critères de vulnérabilité décidés par d'autres !

## **PLAN DEPLACEMENT ENTREPRISE CAF13**

Ce dispositif, qui à la base se voulait ambitieux à la fois pour les salariés, l'entreprise et l'environnement traîne en longueur et n'a toujours pas abouti à des propositions efficaces si ce n'est quelques mesures comme la mise en place d'un site intranet pour le covoiturage, l'installation de parking à vélos et la promotion des transports en commun.

Concernant le dispositif des navettes que nous défendons depuis de nombreuses années, nos organisations syndicales se félicitent de la mise en place à notre demande d'un 3ème horaire permettant ainsi à une plus grande partie du personnel de bénéficier de ce mode de transport, notamment le personnel ayant des heures fixes. La fréquentation a, depuis, augmenté de plus de 50%. Nous avons donc insisté sur la nécessité de maintenir ce dispositif.

Nous avons également réitéré notre demande de prise en charge d'une partie des frais de carburant pour les salariés n'utilisant pas les transports en commun et qui de fait sont exclus du PDE.

## **DOTATION RSA:**

Nous sommes revenus, comme tous les mois sur ce dossier, en effet, la Direction, lors des négociations sociales du 20/5/2011, avait pris l'engagement de présenter et de faire voter au Conseil d'administration le dispositif de gestion de cette dotation par le CE. Il s'agissait ensuite de le soumettre à la tutelle. Le refus de la tutelle n'étant que verbal nous avons demandé à la Direction de suivre le circuit normal de la procédure. Le DG persiste et signe, il est hors de question d'encombrer le CA de questions inutiles s'appuyant sur ce refus supposé de la tutelle que lui seul a entendu et dont nous n'avons pas eu connaissance officiellement.

Que devons-nous penser d'un Directeur qui ne tient pas ses engagements !

Quoiqu'il en soit nous reviendrons sur cette question.

## **COMITE D'ENTREPRISE.**

### **Rapport URSSAF:**

Les comptes du CE ont fait l'objet en 6/2011 d'un contrôle de l'Urssaf sur les années 2009-2010. Ce contrôle s'est soldé par un redressement de 285 000 € suite à la non production de pièces justificatives concernant les voyages et essentiellement pour l'année 2009 (détails et justificatifs de paiement...).

Après l'audit réalisé l'an dernier lors de notre prise de fonction au CE et son constat accablant, nous avons dû, par une gestion rigoureuse et transparente, redresser la situation.

Aujourd'hui, le CE, et en particulier la trésorière, est confronté à ce nouveau problème et doit, avant le 8/11, tenter de récupérer et fournir les justificatifs réclamés.

**Pour rappel, la CGT et ses élus ont été exclus arbitrairement de la gestion du CE durant la précédente mandature (2006/2010) par le biais d'une alliance de circonstance entre FO et la CFTC. Pour rappel, également, le Directeur de la CAF 13 est aussi le président du CE.**

**Nous ne sommes donc en rien responsables de cette situation catastrophique qui, aujourd'hui impacte l'ensemble des salariés puisque, si cette somme doit être réglée à l'Urssaf par le Directeur, c'est la dotation du CE 2012 (environ 1 million d'euros) qui en sera diminuée.**