

ENCADREMENT DES DISTRICTS : une réforme de plus dans un contexte contraint

Pour tenter de faire passer au mieux sa réforme, la Direction met en avant un réajustement territorial qui apparaît plus rationnel et s'appuie sur une demande maintes fois formulée et d'une nécessité incontournable, la remise à niveau technique des cadres pour assurer le soutien des agents tout en se prévalant du maintien des effectifs encadrement administratif et de la création d'un poste supplémentaire auprès des adjoints sociaux (animation territoriale).

En réalité cette réforme est prévue sans moyen supplémentaire pour l'administratif (en ce qui nous concerne le maintien est insuffisant si on veut atteindre une meilleure qualité de service rendu) et par redéploiement pour le social (poste d'animation territoriale).

Sur ce dernier point et compte tenu de la volonté déjà affichée par la Direction d'affecter les TS du groupe d'appui dans les districts, il est à craindre que ce redéploiement visant la création du poste d'animation territoriale ne se traduise par la disparition du groupe d'appui et le recours inconsidéré aux CDD pour assurer les remplacements. Dans cette optique là il y aura bien diminution des effectifs TS sous couvert de redéploiement. La Direction n'a visiblement aucun scrupule quant au non respect du protocole de sortie de grève qui avait acté grâce à la mobilisation des salariés de la CAF la création de 6 postes d'AS et d'1 poste de CESF.

A défaut de pouvoir convaincre que le travail social peut se résumer à des offres de service, il fallait bien créer un double niveau d'encadrement dédié à leur mise en place ! Les nouvelles fiches de postes sont claires sur ce point : « concourir à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des ODS spécifiques » sera, par exemple, la « finalité » des adjoints sociaux. A défaut de soutien technique en travail social les équipes auront droit à un peu plus de coercition...

Sur le plan administratif, la fonction actuelle de cadre de proximité est divisée en 3 fonctions : cadre manager, cadre appui métier et cadre régulateur. Dans ce cadre là, notre analyse est la suivante :

-sans moyens supplémentaires, le principe de remplacement de chacun par chacun va rapidement poser problème d'autant que le cadre accueil est également concerné. Certaines configurations (congrés + maladie +AT) montreront les limites de cette réorganisation, surtout quand on sait que les incidents accueil se multipliant également en direction de l'encadrement, ce dernier est amené à être en AT (nous le constatons depuis quelques temps).

Par ailleurs la fiche de poste très lourde du cadre appui et l'augmentation substantielle de l'effectif du cadre manager (UT de 15 agents en moyenne) ne nous paraissent pas de nature à l'amélioration qualitative de la situation.

-la réactivation de la fonction technique de l'encadrement (cadre appui) était une nécessité. Sauf qu'il convient quand même de rappeler que la situation actuelle est le fruit de réformes et de politiques précédentes jusqu'à ce jour qui ont consisté à faire glisser le rôle de l'encadrement vers « le tout management », ce que nous n'avons cessé de dénoncer. De plus la réforme proposée étant faite sans moyens supplémentaires nous ne pensons pas qu'elle soit efficace et génère des résultats positifs, d'autant qu'elle intervient dans une situation d'instances très difficile. Par ailleurs de gros moyens en formation sont également incontournables pour rattraper cette perte de technicité, le cadre régulateur étant également concerné puisqu'il est appelé à remplacer le cadre appui

-le rapport entre cadre manager et cadre appui pose problème quand on renvoie aux référentiels. En effet le cadre appui apparaît comme une sorte de superviseur du cadre manager de l'UT. Ses fonctions illustrent une position hiérarchique aujourd'hui dévolue à l'adjoint PF. Alors quid de cette fonction d'adjoint PF à terme (la Direction voudrait-elle supprimer cette fonction?), comment admettre qu'un cadre de même niveau qu'un cadre d'UT peut avoir une partie de son référentiel qui le met en position hiérarchique vis à vis d'un cadre de même niveau ?

-obliger les cadres à postuler sur leurs propres postes avec une lettre de motivation détaillée est particulièrement inacceptable. Cette démarche paradoxale ne peut que constituer une source psychologique forte de souffrance au travail. Les cadres ne comprendraient-ils plus exactement ce qu'ils font ?? Ils ressentent cette contrainte comme une défiance et peut représenter à terme une épée de Damoclès si par manque de moyens , par exemple, l'activité du cadre ne correspond pas à ses motivations initiales !

Pour ces raisons, l'UGICT invite les cadres concernés à ne pas donner suite à cette exigence.

Alors que d'un côté la Direction tente de faire croire qu'elle se préoccupe des « risques psychosociaux » (RPS) à la CAF13, par la mise en place de tels projets d'organisation elle démontre tout le contraire : l'UGICT n'a de cesse depuis des mois d'argumenter sur les causes fondamentales de l'aggravation de la souffrance au travail liées notamment à l'organisation du travail.

Marseille, le 11 janvier 2012

