

**SEMINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 7 DECEMBRE 2009 :
PRESENTATION DU CONTRAT PLURIANNUEL DE GESTION
ET DU PROJET DE SERVICE PUBLIC DE LA CAF13 2009-2012**

Cette présentation très théorique qui a laissé très peu de place au débat interactif, a démarré par le rapport introductif du Président du CA de la CA soulignant tout d'abord le « *véritable succès* » du précédent CPOG 2005/2008 !

Le nouveau CPOG, déclinaison locale de la COG 2009/2012, pose l'offre globale de service comme incontournable et, selon le Président du CA, va constituer pour le personnel une véritable « *révolution culturelle* » ! En effet, on peut parler de véritable mutation pour la Branche Famille dans les modifications qui vont découler en terme d'organisation du travail, d'intensification des tâches pour tous, cadres et employés, puisque à partir de 2010, 1 emploi sur 2 ne sera plus remplacé !

Le Président du CA a par ailleurs évoqué la situation de pauvreté, de précarité précisant même que désormais « *le travail ne protège plus de la pauvreté* » - ce que souligne d'ailleurs les résultats de l'étude faite par l'INSEE sur ce point- et que ce sont donc des axes de travail pour les prochaines années pour la CAF13. A été évoquée aussi la problématique des jeunes sans que personne d'ailleurs n'ait fait référence durant cette journée à la mise en place prochaine du « *RSA Jeunes* » et ses conséquences pour les CAF.

Puis ce fut au tour du Directeur Général de présenter le CPOG (les votes du CE et CA devant intervenir fin Janvier 2010), qui selon lui, dispose de 3 atouts :

- la COG
 - le projet de service public
 - une structure de direction rénovée
- concluant que cette nouvelle Direction était « *parée pour la manœuvre* » !!!

Bien évidemment nous ne partageons pas cet optimisme affiché et le « capitaine du navire et son équipe » pourraient bien connaître de « fortes turbulences » dans les prochains mois si « la barre n'était pas redressée » rapidement en apportant des réponses satisfaisantes aux personnels, cadres et employés, tous secteurs confondus afin de pouvoir exercer des missions de service public de qualité !

La présentation du CPOG, très « aseptisée » par le Directeur, n'a été accompagnée d'aucune communication de son « plan de développement » (qui fixe notamment les

moyens en terme d'effectifs pour sa mise en œuvre), ni de données chiffrées sur les taux de précarité et de pauvreté dans notre département alors qu' a été particulièrement mis en exergue le rôle du DROS dans la région ! Mais justement il aurait été très opportun de communiquer aux administrateurs une photographie de la situation socio économique des allocataires de notre département en prenant appui sur le travail du DROS. Mais sans doute mieux vaut ne pas vouloir être confronté à la réalité des situations de plus en plus croissantes de pauvreté que connaît notre région et tout particulièrement les BDR (cf. derniers chiffres INSEE) !

La présentation du projet de service par la DSAP « parée pour la manœuvre » !!! a été du même style, « aseptisée » laissant croire aux administrateurs que tout allait très bien. Un projet « articulé entre les divers services (notamment social et administratif) auquel le personnel avait contribué par une « démarche participative » (cf les « forums de 80 personnes -ceux qui y ont participé s'y retrouveront peut-être !), laissant quand même quelques administrateurs sceptiques...D'ailleurs certains ont questionné sur les moyens qui seraient mis en œuvre face à ce projet qualifié « d'ambitieux » sans pouvoir obtenir de réponses de la part d'une Direction qui visiblement avait fait le choix de ne pas aller sur ce terrain de discussion.

Dans cette présentation générale la DSAP n'a eu de cesse de répéter la nécessaire « réorganisation des moyens », car il va s'agir de passer désormais à une « logique de service » et non plus de « métiers » (là est la « révolution culturelle ») !

Qu'importe la « souffrance au travail » des personnels, l'objectif étant d'augmenter « les gains de productivité »-faire faire toujours plus avec de moins en moins de moyens-

Cette Direction n'hésite d'ailleurs pas à toutes les « récupérations » qui vont venir « servir » son projet.

L'exemple le plus frappant est que désormais le terme « *quantitatif* » laisserait la place au « *qualitatif* »- rappelons que cette revendication émane du personnel de la CAF- Or aujourd'hui la Direction le prend à son compte en sachant pertinemment qu'elle n'aura pas les moyens suffisants pour le réaliser car comment imaginer avons nous dit au responsable de la DSAP qui préconise de « *liquider en accueillant* » d'y voir du qualitatif dans la relation avec l'allocataire ?

La DSAP a évoqué qu' « *il faut modifier les représentations* » : le quantitatif évoque la pression renvoie au stress au travail ! En faisant désormais référence « *au qualitatif* » on tente de modifier cette représentation collective...sauf que le personnel n'est pas dupe de cette supercherie car en ne remplaçant pas 1 départ à la retraite sur 2 on a du mal à penser que l'on pourra faire du qualitatif !

Autre forme de récupération par la DSAP qui désormais prend en compte l'ancrage territorial pour le travail social (exigence portée par les travailleurs sociaux) ! sauf qu'aucune indication sur ce que vont recouvrir les contours des territoires n'a été affichée. La DSAP a simplement indiqué que ses services travaillaient sur une « *cartographie dynamique* » !

Dans le cadre de cet exercice d'affichage d'une communication institutionnelle, nos OS sont intervenues pour alerter les administrateurs de la situation actuelle réelle :

- augmentation conséquente de la charge de travail des TS de l'ensemble des districts liée notamment à l'obligation de contractualisation du RSA
- constat que face à l'offre de service RSA, aucune réponse satisfaisante en matière d'offre de mode de garde, de logements.....n'était apportée.

-préoccupation d'un grand nombre de TS quant à la perte du sens des métiers

Au niveau administratif :

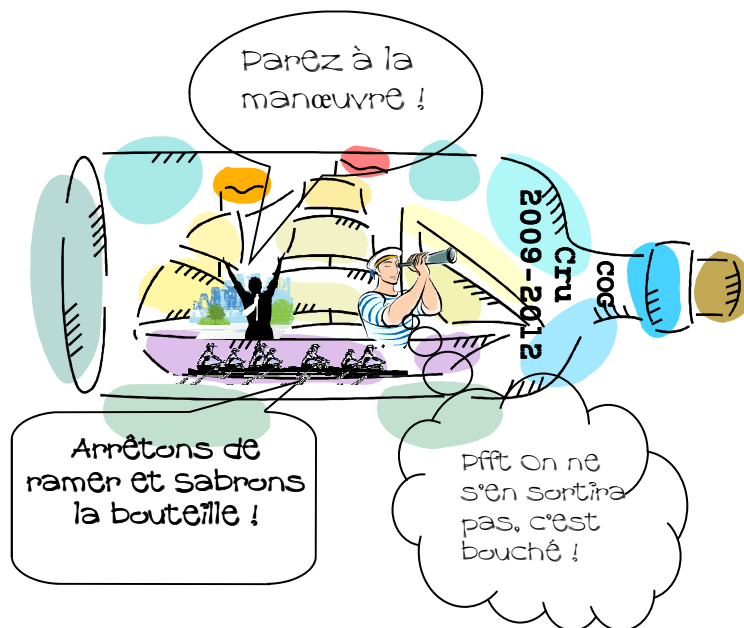
-43 000 bons de travail en stock

-fréquentation importante dans les sites d'accueil générant une forte pression et un stress de plus en plus prégnant.

Partant de ce constat d'une forte dégradation des conditions de travail des cadres et employés, nous avons tenu à rappeler que notre fédération a voté contre la COG qui inscrit de fait le non remplacement d'un départ sur deux, ce qui à notre sens va aggraver la situation des personnels et les conditions du service rendu aux allocataires.

**FACE A CETTE SITUATION, SEULE LA MOBILISATION
SERA DETERMINANTE POUR FAIRE FLECHIR L'INSTITUTION
SUR SES CHOIX CONTRAIRES
AUX INTERETS DES PERSONNELS ET DES ALLOCATAIRES.**

Marseille, le 11 décembre 2009



RETROUVEZ-NOUS SUR

www.ugictcgtcaf13.fr

et

www.cgtcaf13.fr