

TABLEAU D'HONNEUR OU TABLEAU D'HORREUR ? 58 355 BT . . . enregistrés !

La prise en charge du RSA n'en finit pas de porter ses fruits, lourds de conséquence, car mûrissant très vite ils pourrissent une situation déjà peu enviable que l'arrivée du RSA Jeune ne devrait pas améliorer.

Les charges prévisibles sont en hausse, (58 355 Bons de Travail en stock sur l'ensemble de la CAF dont 52 700 pour les districts), les moyens mis à disposition sont en baisse : la directrice de la DSA ne cesse de rappeler qu'un départ sur deux ne sera pas remplacé (Directives COG).

Face à une telle situation la Direction sortait sa panoplie d'outils habituels qui ne palliaient que momentanément la situation, puisque le problème est structurel et non conjoncturel. Ces outils, heures supplémentaires, rachat de congés, sont aujourd'hui écartés car les moyens financiers de leur mise en œuvre sont insuffisants, dicit la Direction.

Ceci dit, à qui demande-t-on d'obtenir des résultats ? Aux cadres de proximité et aux cadres accueil !

Quand on constate l'augmentation importante et rapide des charges, on peut dire avec force et vérité que le « balayage » et le « déstockage » ont fait la preuve définitive de leur inefficacité. Toutes les demandes ne peuvent faire l'objet d'un traitement automatique : ainsi la simple analyse de la nature des demandes à traiter, exige un minimum d'examen, d'analyse et de traitement avant de déterminer les droits, et donc du temps.

Quelle est donc la « solution » préconisée par la Direction ?

Elle se décline sur 3 points :

1-La Direction replace les cadres de proximité au milieu des agents

Quel est le but : discipline, productivité, soutien technique ?

Certes les agents demandent du soutien technique : mais comment cela peut être compatible avec une politique qui n'a voulu faire que des managers, formés au management à grand frais, et qui, de leur point de vue, voient maintenant leur activité résumée au soutien technique qui de fait n'est pas forcément maîtrisé ?

Devant l'absence de moyens pour la mise en œuvre de mesures palliatives habituelles, il nous apparaît qu'en réalité ce type de mesure s'inscrit bien dans un dispositif de pression psychologique.

2-Fixation d'objectifs de la production

Faisant partie de la « solution », **ce point est tout à fait irrecevable** car il signifierait que la situation calamiteuse serait due à une absence d'objectifs alors qu'elle est essentiellement due à un fort déséquilibre charges/moyens qui, au-delà des résultats, impactent la santé des agents et des cadres en développant leur souffrance.

Le paiement de la prime d'accueil obtenue par la lutte de l'an dernier, même si elle a permis à juste titre une compensation par rapport à l'investissement effectué, ne règle pas le problème de la pénibilité puisque les conditions générales d'exercice de la fonction accueil demeurent. **Cette pénibilité, cette fatigue impacte de fait les conditions de liquidation.**

3-Suspension des opérations concernant la maîtrise des risques

Ces opérations (traitement des instances, des suspens, des indus..) sont donc suspendues alors que la Direction les avait annoncées comme des mesures propres à faire progresser la qualité du service !! Alors, la qualité, dont les hauts managers se sont gargarisés lors du séminaire du CA du 07/12/09, c'est bof ! Ils démontrent ainsi ce qu'ils ont toujours nié : il ne peut y avoir de qualité quand la seule préoccupation se résume au productivisme appelé aussi abattage !

4-Décision de ne pas fermer l'accueil et maintien des formations

Si la continuité du service et le développement des connaissances professionnelles sont de bonnes nouvelles, il faut dire haut et fort que tant que les moyens ne seront pas à la hauteur à la fois pour traiter les charges quantitativement et qualitativement, les conditions d'exercice de nos activités (employés et cadres) resteront inacceptables.

La situation d'EOLE

Il est bien clair que pour nous la transparence des résultats commence à l'enregistrement des pièces : il existait antérieurement un tableau complété quotidiennement qui permettait de connaître précisément la situation. Ce n'est plus le cas ! Ceci est d'autant plus pénalisant que les allocataires peuvent suivre sur Internet ou les bornes l'évolution de leur courrier.

Comment ne pas comprendre cet afflux à l'accueil pour partie du aux inquiétudes ainsi subies par les allocataires ?

L'an dernier la Direction a tenté d'expliquer une situation calamiteuse par un bug informatique puis par la grève (qui n'a été en fait qu'une conséquence de la situation ainsi créée).

Aujourd'hui la situation est à minima tout aussi calamiteuse, et pourtant ni bug, ni grève..(pour l'instant) par contre un énorme effort, tendu de tous. Mais à trop tirer sur la corde.

Dans un tel contexte, la dénonciation du droit syndical à la CAF13 n'annonce rien de bon pour l'ensemble des salariés, employés et cadres.

Si on devait résumer, cela donnerait : **plus de pression, plus de charges, plus de pénibilité, plus de souffrance, moins de salaire et moins de moyens de défense ! !**



Les orientations sérieuses à mettre en œuvre :

- affecter des moyens aux districts voire en redimensionnant ceux des ressources centralisées. (L'intervention de ces services envers les districts a échoué)
- renforcer le service formation pour davantage de perfectionnement
- étouffer le potentiel « soutien technique » dans les unités. Cela passe nécessairement par la réhabilitation du rôle et de la fonction des cadres managers aujourd'hui trop souvent dévolus à une mission coercitive à l'égard des employés contraire à notre conception de l'encadrement.

Marseille, le 20 janvier 2010



INFORMEZ-VOUS



RETROUVEZ-NOUS SUR NOTRE SITE

www.ugictcgtcaf13.fr

