



COMPTE RENDU

GROUPE DE TRAVAIL ACTION SOCIALE portant sur le réseau des délégations

Ce groupe de travail présidé par le sous-directeur des politiques sociales portait sur la réforme du réseau des délégations d'action sociale. Il s'est déroulé en deux temps une première étape sur la méthode appliquée pour mettre en place la réforme du réseau de l'action sociale puis un point sur les travaux en cours.

Pour rappel la création des délégations d'action sociale remonte à l'année 1974. Aujourd'hui le secrétariat général fait fi d'une organisation mise au service des agents, au plus proche de ces derniers, et met en place à marche forcée une organisation régionale sans même faire une pause dans ses restructurations alors même qu'une crise sanitaire sans précédent met à mal l'économie.

Point 1 - Feuille de route - méthodologie

Après lecture des déclarations liminaires (cf déclaration jointe), il nous a été précisé les points suivants :

L'objectif n'est pas de proposer une cartographie précise des missions, des compétences etc, c'est en construction, c'est à partir de ce qui est tracé, que nous allons tracer tous ensemble ce nouveau réseau, tout n'est pas fait !

La méthode de travail intègre certains objectifs, notamment rendre un service de meilleure qualité et adapter le réseau aux agents.

Il y a une évolution des besoins des agents, du ministère (missions, effectifs...) d'où la nécessité de **réformer** le réseau de l'action sociale.

Il faut faire évoluer le métier en fonction des besoins.

POUR LA CGT

Le lien entre régionalisation et nouvelles méthodes de travail au sein du ministère n'est pas du tout clair.

De plus le ministère vante la qualité du dialogue social alors qu'il ne retient aucune de nos propositions.

Il est pour nous, nécessaire d'organiser des débats avec les représentants du personnel et les personnels concernés.

Beaucoup d'incertitudes subsistent dans ce qui nous est présenté.

La fédération a demandé à être associée collectivement avec un échantillonnage de délégués et les représentants du personnel au niveau local et national.

Bien évidemment la régionalisation aura un impact sur les emplois dans les délégations.

De plus la mise en compétition des régions semble se profiler ! Ce qui risque de laisser pour compte certaines régions.

Pour la CGT il est impératif qu'il y ait une présence dans les départements, un délégué à minima par département ainsi qu'un assistant de délégation.

Il ne peut pas y avoir de département avec 0 délégué.

Point 2 - La constitution du GT

La sous-direction des Politiques sociales a informé les délégués d'une réflexion sur l'organisation du réseau et sur la formation de groupes de travail dédiés.

La liste des participants a été élaborée sur des critères objectifs et impartiaux (cf critères dans la fiche). Aucun retraité n'a postulé c'est pour cela qu'il n'y en a pas eu au GT. Tout a été fait en audio-conférence, il a été proposé de scinder les 20 personnes en trois groupes, ils se sont constitués librement, ils ont tous travaillé de la même manière.

Le groupe va être étoffé, un appel à candidature a été lancé et les participations aux GT se sont faites sur la base du volontariat.

Tableau envoyé par un rapporteur par sous groupe. Chacun a mentionné ses commentaires. Pas de censure sur le document. Pas de censure de la part du secrétariat général. (cf tableau dans documents de travail envoyés précédemment).

Mission restauration

Dans le tableau séparé par structure de restauration 800 structures en tout, d'où la nécessité d'avoir une bonne technicité. C'est une des tâches les plus technique et chronophage, il y a un besoin de connaissances et de compétences. Là où il y a un délégué compétent sur le sujet, il serait normal que ce délégué puisse faire profiter de son savoir aux autres départements.

POUR LA CGT

Il est urgent qu'un GT spécifique dédié à la restauration soit organisé avec un réel état des lieux des sites, la dernière cartographie commençant à dater de plusieurs années.

Il y a également nécessité de travailler avec les représentants des personnels dans les CDAS afin de trouver des solutions de restauration qui conviennent à tous les agents. Beaucoup de restaurants ferment, la situation sanitaire ne favorise pas la fréquentation des structures. Il faudrait également avoir une réflexion sur la non prise en charge des frais de repas pour les agents en situation de télétravail.

Dans les petites structures, ils font appel à des prestataires, AGRAF pourrait être une compétence pour les autres.

Les délégués pourraient aller voir ces petites structures. Pourquoi ne pas faire plus de RIA (restaurants inter-administratifs).

RÉPONSE DU SOUS-DIRECTEUR : *depuis trois ans on a fermé aucun restaurant volontairement. Si les collègues ne vont pas au restaurant suffisamment en grand nombre cela pose des questions multiples (sanitaire etc), cette réflexion s'ouvre à la DGFIP et ailleurs, faut-il absolument maintenir coûte que coûte le restaurant ?*

Toutes les stratégies de choix liées aux besoins et aux moyens doit faire débat. C'est compliqué de savoir localement quelle est la meilleure solution.

L'AGRAF n'est compétente que pour l'Île de France.

Point 3 - Les métiers

Aide à la parentalité

(identification des besoins), l'activité pourrait être centralisée à Paris, pour la partie CESU, difficulté pour les délégués de répondre aux agents.

POUR LA CGT

Le nombre de places en crèche est dérisoire, l'aide à la parentalité ne peut pas être la plateforme Yoopie. Il faut identifier les besoins afin d'adapter la réponse

à la demande, mais il faut être très réactif

S'agissant des prestations, les documents soulignent les difficultés que peuvent rencontrer les délégations puisqu'elles doivent s'adapter localement. Nous ne voyons pas en quoi la régionalisation pourra apporter une solution à ces problèmes.

Organisation du dialogue social

les difficultés évoquées dans le tableau de synthèse sont encore une fois en lien avec le manque de personnel dans les délégations.

Prestations

Concernant les logements, pour l'administration l'offre et la demande sont très différentes d'un territoire à l'autre. Quelle évaluation des besoins doit être faite par les délégués ? Faut-il un délégué référent sur ce sujet ?

Sur les demandes de prêt, le directeur général de l'association ALPAF nous informe qu'avec la téléprocédure les délégués ne font plus partie de la chaîne donc ils perdent en technicité. La formation est impossible pour le moment. Le besoin en logement évolue très vite, les réservations ne correspondent plus souvent aux demandes initiales après quelques années. Une réflexion sur le niveau d'attribution de logements devrait être engagée. L'outil est performant mais complexe. Il faut réfléchir sur le niveau local et sur les compétences en réglementation de logement social.

S'agissant des vacances, et de l'association EPAF, l'absence du catalogue papier est un frein à la bonne diffusion de l'information. Comme précisé dans notre déclaration liminaire tout le monde n'a pas internet, même si c'est de moins en moins fréquent.

Pour la CGT l'appui technique des opérateurs est indispensable. Concernant les logements, c'est comme pour les places en crèche, il y a nécessité d'être le plus réactifs possible, encore faut-il qu'il y ait suffisamment de moyens en personnels et en budget pour rendre ces prestations possibles.

Pour la fédération des Finances CGT, les travaux effectués sur les missions des délégations semblent intéressants, malheureusement la sous-direction n'en tient pas compte et au lieu d'améliorer les services rendus aux agents préfère continuer dans sa démarche de régionalisation.

Nombres de difficultés ont été pointées par les délégués, il est donc maintenant nécessaire d'en faire un bilan afin d'y remédier.

Nous serons, à côté des personnels et des agents pour que le réseau des délégations reste un réseau de proximité.

Une campagne de communication sur les politiques d'action sociale doit être menée à condition qu'elle s'adresse à tous les personnels, actifs et retraités.