

La liste des griefs reprochés par le personnel au directeur de la CGSS. Impressionnant !

Ce courrier des lecteurs, bien que très long, nous semble particulièrement intéressant et permet, pour la première fois de découvrir ce qui est réellement reproché au nouveau directeur de la CGSS à la Réunion, et l'ampleur du malaise existant au sein de cet organisme.

D'où notre choix de le publier dans les informations locales, afin de lui donner plus de visibilité.

La rédaction de Zinfos.



À: matthieu-denis-vienot@outre-mer.gouv.fr

Envoyé: Mardi 30 Juin 2015 16:54:32 Objet: Situation de la Caisse générale de Sécurité sociale de la Réunion

Monsieur, En tant que conseiller en charge des affaires politiques et parlementaires du 1er ministre pour les Outre mers, nous avons le devoir de vous informer des pratiques du Directeur Général de la CGSS de l'île de la Réunion.

Souhaitant être entendu, recevez, Monsieur le Conseiller, l'expression de notre parfaite considération.

Devoir d'alerte sur la situation de la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Réunion

Nous avons le devoir de porter à votre connaissance, notamment au regard de l'article 40 du Code de Procédure Pénale, les faits suivants dénonçant une utilisation, qui nous paraît, abusive de l'argent de la République à la Caisse Générale de Sécurité Sociale de la Réunion et des pratiques peu orthodoxes de son Directeur Général en poste depuis bientôt deux ans.

Nomination du nouveau DG de la CGSS Réunion en juillet 2013. Du côté du personnel, une forte attente, suite au départ de l'ancien DG, en fin de carrière et qui était resté frileux sur les grands projets pour l'organisme. A partir de cette prise de fonction, il se passe quelques mois pendant lesquels le personnel observe le nouvel arrivant et note d'emblée que ce nouveau DG effectue de manière très soutenue des déplacements vers la métropole laissant l'organisme souvent sans Directeur (moyenne de 3 à 4 déplacements chaque mois). Cette fréquence reste très supérieure à celle de ses prédécesseurs. Il se déplacerait souvent dans son ancienne région, Bourgogne Franche Comté, où se situe une de ses résidences.

Très vite le DG crée des postes supplémentaires de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs et lance des appels de candidatures au plan national (Métropole uniquement) alors que jusqu'à son arrivée, les candidatures étaient prioritairement proposées en interne et au plan local.

Ainsi sont créés (sauf le poste de directeur adjoint de la Retraite qui pré-existait) et pourvus les postes suivants :

- un poste de directeur-adjoint de la Retraite,
- un poste de sous-directeur du Patrimoine
- un poste de sous-directeur de l'Action Sanitaire et Sociale
- un poste de sous-directeur en charge de la gestion du risque
- un poste de cadre supérieur de directrice de Cabinet (Niveau 9 + 140 points dès l'embauche)
- un poste de cadre supérieur à l'Action Sanitaire et Sociale (Niveau 8+ 100 points dès l'embauche)

PAR :

- des personnes avec lesquelles il avait déjà travaillé en métropole
- une personne extérieure aux organismes de Sécurité sociale (cadre de Pôle emploi en métropole)
- des candidats de France métropolitaine qu'il va choisir seul.

Dans le même temps il promeut le Responsable des Ressources Humaines, alors que la durée de leur récente collaboration ne permettait pas encore une évaluation justifiée de ses compétences.

A ce stade il convient de relever la manière de procéder du DG, qui s'entoure d'une équipe de

direction dont la majorité absolue des membres lui est quasi totalement redevable de leur poste ou de leur promotion récente, avec laquelle il pourra agir en toute latitude et, ainsi, faire passer toutes ses décisions unilatérales sans aucune objection.

Le décor planté, voici les remarques que nous pouvons formuler :

- Ces recrutements posent d'abord la question de leur coût à une période où la restriction budgétaire est la consigne nationale pour tous les organismes publics. Alors que nombre de salariés de l'organisme sont surdiplômés pour le poste qu'ils occupent et auraient du profiter de ces créations de poste pour bénéficier d'avancements attendus de longue date, ces postes sont uniquement proposés au plan de la métropole.
- Par ailleurs, dans une île où le taux de chômage dépasse les 30 %, que fait un Directeur d'Organisme de Sécurité sociale, service public important sur l'île, pour donner aux candidats autochtones potentiels une chance d'occuper un de ces postes ?
- Enfin le style de management de la Direction crée un environnement pathogène pour les salariés.

Ainsi, trois problèmes majeurs se posent :

- D'une part le gaspillage "présumé" de l'argent public,
- D'autre part, l'absence de reconnaissance des compétences locales.
- Enfin, un management pathogène.

1. Le gaspillage "présumé" de l'argent public constitue une pratique récurrente de ce nouveau DG. Les faits suivants sont révélateurs, à notre sens, de cette pratique :

1.1. Le surcoût généré par les recrutements de candidats venant de la métropole pèse sur le budget de fonctionnement dans un contexte de limitation des dépenses.

Indemnités de départ (2/12^e du salaire annuel de l'emploi précédemment occupé + majoration conjoint et enfants à charge), Indemnités d'installation (10/12^e du salaire annuel attribué à l'arrivée, donc majoré des indemnités de vie chère domiennes et également majoré pour conjoint et enfants)

Voyages annuels vers la métropole pour l'ensemble de la famille de chaque agent de direction recruté en métropole

D'après une simple approximation, 4 emplois de techniciens locaux auraient pu être créés avec uniquement l'ensemble des indemnités versées à un seul agent de direction venant de métropole.

Par ailleurs, ces surcoûts auraient pu être évités si les appels de candidatures avaient été proposés localement (cette réalité est confirmée par le discours prononcé en mai 2015 par le Président de la République en visite aux Antilles, confiant à M. Victorin LUREL la mission d'élaborer une loi sur le sujet de l'égalité réelle (qui nous préoccupe ici).

1.2. D'autres agissements corroborent l'utilisation abusive de l'argent public

Toujours au titre d'une utilisation "présumée" abusive de l'argent public, voici listés quelques exemples :

* Déplacements intempestifs du DG et de ses équipes en classe supérieure très coûteuse vers la métropole, Mayotte et les autres DOM. Pour participer à une même réunion, il est arrivé que le voyage soit effectué simultanément par 4 agents de direction, parfois accompagnés de membres de leur famille!

- A chacun de ces déplacements, il convient d'ajouter des frais annexes remboursés dans le cadre de la convention collective (frais de découcher et frais de repas au tarif agent de

direction bien sûr).

* Séminaire des agents de direction dans un hôtel de la Réunion avec initiation au golf.

* Location de salles extérieures coûteuses alors que la CGSS dispose de ses propres salles de réunion et peut bénéficier gracieusement du gymnase du Comité d'Entreprise lorsque l'ensemble du personnel doit être réuni

* Attribution d'un marché dans le cadre de la réalisation du Projet d'entreprise de l'organisme, à un prestataire extérieur pour une somme connue de 77 000 euros, (dont le montant apparaît disproportionné par rapport à la prestation fournie)

* Séminaire à Mayotte auquel ont participé plusieurs agents de direction ainsi que certains membres de leur famille

* Survol de l'île en hélicoptère au bénéfice de... ? (Les participants sont restés inconnus du service chargé de la validation comptable) : Le DG a refusé de répondre aux IRP sur cette question affichant ainsi une absence de transparence

* Commande de 2 audits en décembre 2014, sur la Maladie et le Recouvrement (de la CGSS), les 2 seules directions non pourvues par le DG : aucune restitution officielle n'a été effectuée auprès des Instances à ce jour (Conseil d'Administration et IRP)

* En 2015, un GIE Vieillesse Actif est créé à l'initiative du DG. Déjà en 2010 le DG avait créé un GIE de "préfiguration du pôle de gérontologie interrégional Bourgogne et Franche Comté" (2010-2014) dont l'objet social portait à interrogation. Ce GIE a été liquidé en 2014 par M. Madika Christophe : son utilité aurait-elle pris fin avec le départ de ce dernier pour la Réunion ? Ainsi se pose la réelle finalité d'une telle structure à la Réunion qui va utiliser des fonds publics susceptibles d'échapper à tout contrôle une fois versés au GIE.

* Recrutement à la CGSS d'un ancien agent du GIE de Franche Comté (son arrivée en 2015 en qualité de cadre supérieur a été suivie d'une promotion au bout de 3 mois de présence sur l'île !). Ce dernier retrouve ainsi son supérieur hiérarchique devenu à la Réunion Sous-directeur à l'Action Sanitaire et Sociale.

* Enfin dernièrement, nouveau recrutement d'un cadre, en remplacement d'un agent malade, une fois encore venu de métropole, alors qu'une simple indemnité différentielle prévue par la Convention collective aurait pu être versée à un agent déjà en place.

1.3 .L'ensemble de ces dépenses n'a pour autant pas contribué à l'amélioration du service rendu aux publics (assurés, cotisants). Bien au contraire, pour faire face à ces "nouvelles dépenses" de fonctionnement le service a été dégradé:

- des fermetures de sites d'accueils sont programmées, alors que la politique du Conseil d'Administration était d'instaurer une proximité géographique auprès des publics sensibles
- l'accueil du public sur rendez-vous tend à être systématisé,
- la sécurité des agents d'accueil n'est plus assurée (suppression des vigiles),
- la plateforme téléphonique est fermée à la pause méridienne, ... au détriment des populations locales défavorisées.

Par ailleurs, cette utilisation, qui nous apparaît abusive, de l'argent public ici dénoncée s'inscrit dans un processus global de manipulation que le DG met savamment en œuvre. Cette utilisation des fonds publics est ainsi cachée vis-à-vis des interlocuteurs nationaux ou locaux, sous des engagements de façade minutieusement orchestrés, de stricte limitation des dépenses. Un exemple symptomatique est que les imprimantes des services se retrouvent dépourvues de papier et de toner, obligeant la population locale la plus défavorisée à ne plus pouvoir obtenir une simple édition d'attestation de droit. Entre temps les délais de traitement de dossiers se sont allongés laissant certaines franges de la population dans une situation vitale précaire (notamment celle des personnes dont les seuls revenus temporaires sont les indemnités journalières : deux mois de délai !).

2. Une absence de reconnaissance des compétences locales qui pénalise les ultra marins dans leur région.

2.1. LE DG recrute dans son réseau Il s'agit d'un comportement permanent du DG. Dès ses premières déclarations, ce dernier décrète que les salariés locaux sont incompetents et qu'il ne souhaite pas de candidatures locales pour les nouveaux postes de cadres dirigeants et de cadres supérieurs qu'il a créés.

Pourtant la CGSS de la Réunion atteint, au même titre que les organismes de métropole ses principaux objectifs et remplit depuis près de 70 ans, l'ensemble des missions spécifiques à chaque Branche de la Sécurité sociale qu'elle recouvre (ACOSS, Assurance Maladie, Assurance Retraite, Prévention des Risques Professionnels, Action Sanitaire et Sociale et régime agricole).

La population était globalement satisfaite du service public ainsi assuré pendant toutes ces décennies comme peuvent le confirmer les enquêtes de satisfaction réalisées par des organismes extérieurs.

La CGSS de la Réunion a su être précurseur, par exemple, pour la mise en place de la CMU, pour le RSTA (Revenu Supplémentaire Temporaire d'Activité) qui a préfiguré le RSA et pratique depuis 30 ans le tiers payant généralisé...

Ce mépris que le DG affiche dès sa prise de fonction n'aura de cesse de s'exprimer au cours de ces deux années :

- Publication des appels de candidature de cadres dirigeants uniquement sur le plan métropolitain
- Embauches de cadres supérieurs en externe (chef de Cabinet) ou faisant partie de son réseau (Sous directeur de l'Action sanitaire et sociale et son collaborateur)
- Remplacement de cadre absent par embauche en métropole (cadre Retraite)
- Volonté de faire paraître tous les postes vacants, même ceux de techniciens de Sécurité Sociale, sur la bourse aux emplois nationale, sous le prétexte de faire revenir les Réunionnais (on a vu ce que cela donne !!!)
- Etc., etc.....

2.2. Le soutien médiatique face à ces pratiques est avéré En parallèle de nos actions de dénonciation, plusieurs acteurs socio-économiques ont pris part, au plan médiatique, aux problèmes soulevés :

- le CRAN (Conseil représentatif des associations noires)
- "nous lé kapab"
- "rezistans ' /ARCP"
- le CREFOM
- le site internet d'information de "Zinfos 974" a également fait régulièrement office de tribune.

2.3. Le discours du Président de la République aux Antilles en mai 2015 prône l'égalité réelle Lors de ce discours, le Président s'est engagé à réaliser l'égalité économique par le biais d'une loi de la République reconnaissant ainsi les distorsions encore existantes, notamment, en matière d'accès aux postes à responsabilité pour les domiens sur leur propre île.

M. Victorin LUREL a été missionné par le Président pour élaborer et faire promulguer au plus vite une loi sur l'égalité réelle dans les Outre mers.

La situation de la CGSS de la Réunion illustre parfaitement ces propos.

3. Un management pathogène qui crée de la souffrance au travail pour une majorité de

salariés Des pratiques visant à intimider et à « soumettre » le personnel sont monnaie courante (management par la peur, dénigrement, mise sous pression...).

3. 1. Le Constat de la sur-utilisation du lien de subordination comme une relation de pouvoir peut être posé.

*quelques exemples :

- le DG porte des jugements en public sur des personnes qu'il n'a jamais rencontrées (ex : personnes en arrêt maladie) - le DG attribue des surnoms ridicules aux collaborateurs qu'il n'apprécie pas
- le DG tente de manipuler les instances représentatives du personnel (ex : le CHSCT a retiré en 2013 l'ensemble des procédures engagées à l'encontre de l'employeur CGSS ; la secrétaire du CHSCT ayant été fortement encouragée à prendre une autre voie).

3.2 Le Constat d'une sur-utilisation des règles disciplinaires est également avéré.

*Quelques exemples :

- interventions via "Mot du Directeur" sur l'intranet jusqu'à plusieurs fois par jour
- demandes de reportings abusifs pour contrôler, mesurer et surveiller l'activité des salariés
- incitation forte à la mutation ou la démission de certains - CHSCT incité à renoncer à l'ensemble des procédures engagées à l'encontre de l'employeur CGSS
- Multiplication des conseils de discipline pour des faits véniels...

3. 3. Le Constat d'une sur-utilisation du pouvoir de direction et d'organisation générant une perte de sens du travail est une dure réalité. Cette sur-utilisation du pouvoir de direction et d'organisation est le fait du DG et de ses lieutenants siégeant en Comité de Direction.

*Quelques exemples :

- Emission d'injonctions paradoxales (consignes confuses et contradictoires qui rendent le travail infaisable, ce qui sera reproché dans un second temps)
- Fixation des objectifs sans donner les moyens de les atteindre en qualité et en quantité (mise en place de l'accueil intégré sans concertation ni définition des moyens pour les salariés et évaluation des besoins de la population, ceci accompagné de la fermeture programmée de sites d'accueils)
- Imposition de l'obéissance à la prescription "au pied de la lettre", au détriment du travail que celle-ci est sensée organiser
- Mise en cause par voie de presse de fausses pannes informatiques pour démentir les retards de traitement des dossiers
- Agressions verbales parfois actées par les agents qui en sont victimes, lorsqu'ils osent se manifester

Tout ceci génère des situations d'échec et d'épuisement professionnel actées par la médecine du travail.

En conclusion, Bien que l'intersyndicale de la CGSS se soit mobilisée pendant plusieurs mois, interpellant le DG par le biais des Instances représentatives du personnel, des tracts syndicaux, de la presse locale... ce dernier n'a apporté aucune réponse satisfaisante.

Face au déni manifeste de la Direction, un préavis de grève a été déposé le 5 juin 2015 (pour une journée d'actions le 12 juin 2015) avec les mots d'ordre suivants :

- Contre la politique de recrutement de la Direction
- Contre la politique salariale désastreuse de la Direction
- Contre la dégradation des conditions de travail dans l'Entreprise
- Contre le démantèlement du Service Public mené par la Direction.

Selon cette intersyndicale, 90% du personnel a participé à cette journée d'action, quand bien

même la présence du 1er Ministre, en visite à la Réunion les 11 et 12 juin 2015 (intersyndicale reçue par un de ses conseillers), a limité l'ampleur des manifestations.

Compte tenu des faits ici dénoncés, du climat délétère généré et de la perte totale de crédibilité de cette équipe de direction, il est demandé le départ immédiat du Directeur Général de la CGSS Réunion et des personnes embauchées par ses soins. Un groupe de citoyens avertis, pour une juste utilisation de l'argent public pour l'égalité réelle entre la métropole et les DOM.

Jeudi 30 Juillet 2015 - 21:13

Notez

Source :

<http://www.zinfos974.com>