

## SPÉCIAL ÉLECTIONS

Fidèles à nos valeurs !

**Nos** valeurs, affirmées et étayées depuis bientôt deux années au fil de notre journal syndical ("*Le P'tit caillou*"), ou encore dans nos tracts, soutiennent définitivement notre action syndicale. CandidatEs aux futures élections professionnelles et peut être éluEs, nous poursuivrons notre combat qui est aussi le vôtre !

Ivres de liberté et de justice sociale, nous dénoncerons inlassablement les brimades et les oppressions que le taulier inflige aux salariéEs, nous lutterons à vos côtés pour améliorer vos conditions de travail, nous ne cogérerons pas le recul de cette condition et nous refuserons d'être considéréEs comme des "partenaires sociaux" (terme adulé par le patronat et le gouvernement), mais plutôt comme une force d'opposition, de résistance et de propositions, quel que soit le sujet mis sur la fameuse et exécration "table des négociations"...

### *Processions mensuelles et stériles*

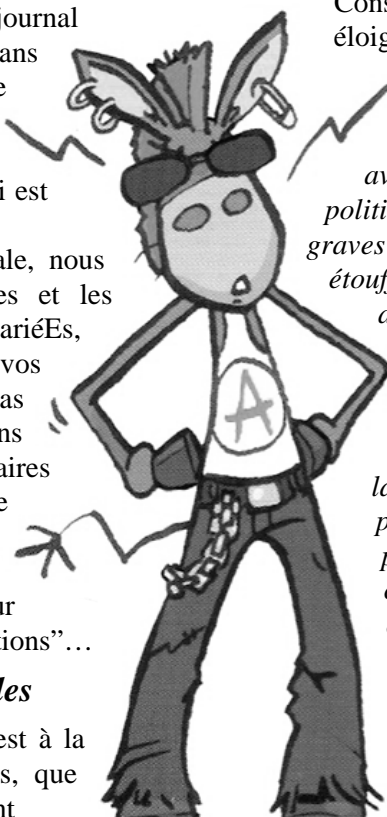
Nous revendiquerons donc ce qui est à la portée de l'intérêt collectif des salariéEs, que nous informerons largement et honnêtement avant toute discussion avec l'employeur. Ainsi, nous sommes sceptiques face aux propositions des centrales syndicales, comme ces dernières séries de processions mensuelles muettes et stériles dans les rues

(eux parlent de manifestations) ou encore face au "calendrier social" déjà prêt. Ce n'est pas la grève jusqu'à satisfaction des revendications que les confédérations parisiennes veulent construire mais une action bidon et ponctuelle, jusqu'à épuisement des salariéEs.

### *Être proche des réalités du terrain*

C'est au quotidien et sur le terrain que les luttes se construisent, c'est à nous, salariéEs de base, syndiquéEs ou non, de redonner à l'outil syndical son véritable visage de lutte. A vos côtés, souffrant des mêmes maux et ayant les mêmes intérêts, nous ne serons jamais vos maîtres, mais vos représentants populaires et sincères.

Conscients que la délégation de pouvoir éloigne un élu des réalités du terrain, nous citerons alors Voltairine de Cleyre, libre penseuse étasunienne, pour illustrer notre propos : « (...) *la foi aveugle en l'action indirecte, en l'action politique, a des conséquences bien plus graves : elle détruit tout sens de l'initiative, étouffe l'esprit de révolte individuelle, apprend aux gens à se reposer sur quelqu'un d'autre afin qu'il fasse pour eux ce qu'ils devraient faire eux-mêmes ; et enfin elle fait passer pour naturelle une idée absurde : il faudrait encourager la passivité des masses jusqu'au jour où le parti ouvrier gagnera les élections ; alors, par la seule magie d'un vote majoritaire, cette passivité se transformera tout à coup en énergie. En d'autres termes, on veut nous faire croire que des gens qui ont perdu l'habitude de lutter pour eux-mêmes en tant qu'individus, qui ont accepté toutes les injustices en attendant que leur parti acquiert la majorité ; que ces individus vont tout à coup se métamorphoser en véritables "bombes humaines", rien qu'en entassant leurs bulletins dans les urnes !* ».



*Voyons Anna,  
un peu d'humour...  
Dessin extrait du  
livre pour enfants*

« Petit livre contre l'ennui »

**Anna Rchivinkra**

# VOTEZ SUD !

## Des listes DP ouvertes : une première électorale

Il y a maintenant un an et demi, nous avons changé de crèmerie. Nous ne reviendrons pas sur les raisons de ce changement que nous avons déjà longuement expliquées à l'époque. Par contre, si nous avons quitté cette centrale pour, après des mois de réflexions, nous engager aux côtés de SUD, c'est pour faire différemment du syndicalisme. Nous avons des valeurs auxquelles nous croyons et que nous affichons fièrement (voir l'article en page 1). Et une de ces différences s'exprime à l'occasion de ces élections.

Nous pensons qu'il est plus important de travailler avec des délégués du personnel compétents, qui sont bien intégrés dans leur service, qui connaissent correctement l'association, qui savent prendre des initiatives et qui sont à l'écoute de leurs collègues plutôt que de vouloir, à tout prix, faire des adhésions, vendre le plus de cartes possible et remplir absolument les caisses des trésoreries syndicales.

### *L'intérêt collectif avant tout !*

Pour préparer ces élections des délégués du personnel, les militants de SUD-ARS ont uniquement pris du temps pour rencontrer des collègues, avec qui les relations sont bonnes et pour leur proposer d'être candidats, et surtout pas pour « faire des cartes ». Certes, c'est sur les listes présentées par SUD, mais seulement comme candidats, pas obligatoirement comme syndiqués. Nous avons été très clairs avec elles et eux : il n'y a aucune demande et aucune obligation à ce qu'ils se syndiquent, à un moment ou à un autre de leur mandat. C'est un des



engagements que nous avons pris et nous le respecterons évidemment. Nous avons également assuré à ces collègues que les élus SUD plus expérimentés les soutiendront dès qu'ils en auront besoin (conseils, matériels, discussions, etc.).

Pour la première fois donc, et après plusieurs discussions entre nous, SUD-ARS va présenter des listes DP où des syndiqués SUD vont s'unir à des collègues non syndiqués, afin de faire avancer les conditions de travail et leur éthique professionnelle dans leur service. L'intérêt collectif avant toute autre chose. C'est aussi cela SUD-ARS !

**Alors ne vous y trompez pas, VOTEZ SUD !**

**Nissin de Camondo**

## Remarque

Lors de la négociation du protocole électoral, le syndicat responsable CGT a dénoncé, à juste titre, la surreprésentation des cadres au Comité d'entreprise de l'ARS. Nous inaugurons donc une nouvelle formule pour les élections 2010. En effet, l'employeur et la CGT ont décidé d'instituer deux collèges pour les élections du Comité d'entreprise et des

délégués du personnel. L'un, constitué des salariés des groupes 1, 2 et 3 et l'autre, des groupes 4, 5 et plus (si affinités ? Sans nous, c'est sûr !). Chacun votera pour sa crèmerie !

SUD-ARS a proposé d'instituer un collège unique, ceci est possible avec l'accord des syndicats et de l'employeur, mais ils ne l'ont pas souhaité. Nous regrettons vivement cette division voulue, qui cantonne les petits salaires d'un côté et, de l'autre, les travailleurs sociaux amalgamés aux cadres. Navrant...

## DP à Austrasie : maigre bilan

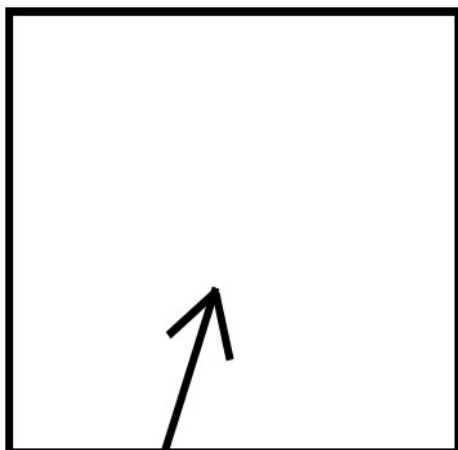
Le constat est flagrant sur le pôle et le bilan est bien maigre. La carence d'un DP depuis plusieurs mois et une vision singulière du militantisme de nos élus ont, semble-t-il, été les facteurs principaux d'une certaine tranquillité pour la direction du pôle. A croire que tout va bien

dans le meilleur des mondes... Bon, c'est vrai, je suis mauvaise langue... Il y a bien eu quelques questions, bien salées, au sujet de la cuisine trop exigüe au vu du nombre croissant de collègues qui se sustennent sur place, d'une prime pour Noël et de la possibilité d'obtenir un tarif préférentiel au restaurant du coin. Hélas pour notre élu, toutes ont reçu une fin de non-recevoir. Il y a également eu des réunions sans aucune question et deux dates où seule la directrice avait des informations à donner. Et à part ça ? Nada... Sans déconner, ce n'est pas de la propagande syndicale, vérifiez par vous-même en ouvrant le cahier des DP. Du pain béni pour le boss et sa directrice.

Les salariés auraient-ils boudé leur élu ? Se sentent-ils si sereins et si épanouis au sein de leurs services, qu'ils n'auraient aucune doléance, aucune interrogation à transmettre à la direction, via leur délégué du personnel ? Ou seraient-ils si désabusés qu'ils n'auraient cure des difficultés qu'ils rencontrent au quotidien dans le cadre de leur mission ?

Je pense que les DP sont ce que les salariés en font : des personnes ressource sur lesquelles s'appuyer, pour dialoguer avec "l'aristocratie", en vue d'améliorer les conditions de travail par exemple. Pas vous ? Alors **changeons, changez et surtout VOTEZ SUD !**

**Adel Blansec**



**VIDE**

**VOTEZ SUD !**

# Bilan du mandat DP Urgences & CHRS

**Con**formément à ce que nous avons annoncé voilà dix-huit mois, les élus SUD ont mis en œuvre ce pourquoi ils ont été élus : défendre et revendiquer uniquement la parole et les demandes des salariéEs. Et ce n'est pas pour cela que nous nous sommes tus, bien au contraire ! Nos valeurs et nos coups de gueule ont été relayés via notre journal syndical, nos tracts ou notre site Internet (<http://sud.ars.free.fr>). Pour autant, dans la pratique, face à l'employeur, seules les questions des salariéEs ont été remontées.

Pour mémoire, nous avons seulement deux élus sur le pôle Urgence & CHRS, notre bilan s'en tiendra donc là. Au terme de ce mandat, vos élus SUD sont fiers d'avoir porté vos revendications et d'avoir obtenu un certain nombre de résultats, tous au-delà de ce que la convention collective prévoyait : un fait rare dans l'ARS !

## *Pour les séjours extérieurs*

Notre convention collective n'accorde qu'un très faible dédommagement pour les salariéEs qui partent en séjour extérieur. Seulement une petite prime, équivalente à 70 euros, pour quatre jours de séjour. Après un long travail de négociation avec le représentant de l'employeur, il a été convenu que les nuits qui étaient "gratuites" jusqu'à présent, soit enfin traduites en indemnité d'astreinte. Une nuit étant équivalente à douze heures d'astreinte. Les heures effectives, au-delà de 44 heures, sont majorées en heures supplémentaires. Au final, lors d'un tel séjour, chaque heure se voit désormais gratifiée d'une rémunération sous une forme ou sous une autre. Il n'y a plus d'heures "gratuites". Par exemple, pour un séjour de quatre jours et trois nuits, le salarié se voit gratifié d'une prime de 200 euros net. Pas rien...

## *Concernant les salariéEs du SAMU social*

Depuis de nombreuses années, les salariéEs de ce service revendiquent une reconnaissance d'un rythme de travail atypique et hors les murs, qui ressemble davantage à de la prévention spécialisée, qu'à du travail en CHRS, comme le prévoit notre convention. Par exemple, durant la période hivernale, la fin de service est fixée arbitrairement à 23h. Pour autant, cette fin est théorique, puisque le travail prend fin quand il n'y a plus de travail. Soit, selon les moments, 23h30, minuit, minuit et demi... Évidemment, ces heures sont récupérées (heure pour heure). Il a été accordé à cette équipe une indemnité d'une MG (minimum garanti) par soirée effectuée, lors de la période hivernale, pour compenser le fait que l'horaire de fin de service est incertain. Certes, cela ne représente pas une avancée

sociale historique en terme de pouvoir d'achat, mais symboliquement une reconnaissance extra-conventionnelle, d'une pratique atypique : une première dans l'ARS ! Charge à nous d'aller plus loin dans l'avenir.

## *Concernant les salariéEs du Pôle d'urgence*

Au regard de l'année difficile que les salariéEs ont passée sur ce pôle, en terme de surcharge et de rythme de travail, ainsi qu'au regard de l'état psychique et physique d'un certain nombre (qui ont d'ailleurs exprimé leur ras-le-bol), les collègues nous ont demandé de porter, devant l'employeur, des revendications en terme d'organisation du travail et de pratiques professionnelles, d'une part et de compensation de ce rythme effréné, d'autre part. Concernant la réflexion sur les pratiques, l'ARS propose une nouvelle organisation institutionnelle, qui, nous le savons bien, ne changera rien sur le fond. L'employeur

ne pourra pas éternellement faire l'économie d'une réflexion, avec ses salariéEs, sur le fond et sur la forme, sur le travail d'urgence.

Concernant la compensation du rythme de travail, les élus SUD ont obtenu l'octroi de deux jours de congé exceptionnel, à coupler avec les congés trimestriels, ce qui offre aux salariés de ce pôle une semaine de congés.

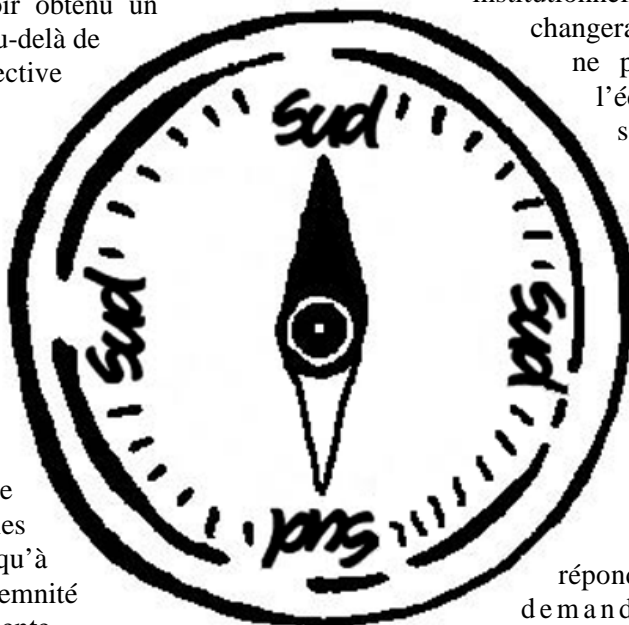
## *De manière générale*

Les élus SUD ont toujours répondu aux sollicitations et aux demandes d'informations de l'ensemble des salariéEs. A plusieurs reprises, ils ont accompagné des salariés pour des conflits avec l'employeur. Ils ont toujours veillé au respect des droits des salariéEs, là où l'employeur prend quelquefois

certaines libertés. Nous pensons notamment aux salariéEs en contrat aidé et aux salariéEs en CDD, qui sont généralement les premières victimes des tentatives patronales. Les plus fragiles sont souvent les premiers à trinquer en silence, s'accrochant désespérément à cette précarité salariale. Le "mieux que rien" devient malheureusement la valeur-étalon.

Pour conclure, nous pouvons nous réjouir de ces quelques avancées qui restent de fragiles acquis. Le rapport de force que nous avons pu établir a payé, mais aussi le dialogue constructif avec le représentant de l'employeur du pôle Urgences & CHRS. En ces temps qui se dessinent agités dans notre secteur, face aux velléités patronales (cf. le projet de refonte de la Convention 66), il est urgent que les salariéEs se rassemblent et portent, haut et fort, les revendications et les idées qu'ils défendent, au quotidien dans leur activité salariale, mais aussi dans leur vie de citoyen. **Pour éviter de rester le "cul entre deux chaises", VOTEZ SUD !**

**Les délégués du personnel SUD**



**Le seul moyen  
de ne pas vous perdre :  
VOTEZ SUD !**

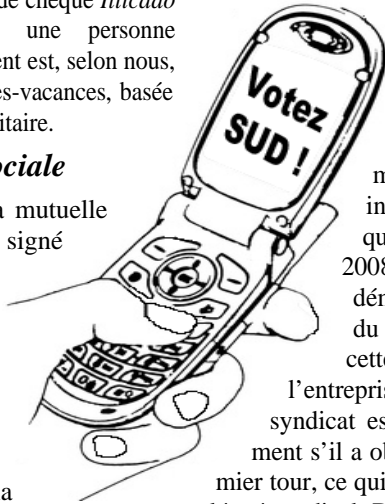
## Regard sur le Comité d'entreprise

**Cette** instance a été créée après la seconde guerre mondiale, à une époque où plus d'un salarié sur deux était syndiqué (contre moins de un sur dix aujourd'hui) et où le patronat avait besoin de la coopération active des travailleurs, pour relancer l'économie. Il a ainsi institué les comités d'entreprise (CE), faisant mine de faire un pas vers la cogestion. Comme d'habitude, c'était de la poudre aux yeux, puisque le budget des œuvres sociales est seulement de 1 à 2% de la masse salariale, selon les entreprises (environ 50.000 euros par an, pour 200 salariés comme à l'ARS) et les avis du CE sont consultatifs. Donc, le taulier est obligé de demander l'avis du CE mais peut s'asseoir dessus. Et il ne se gêne pas !

Le bilan du dernier mandat (avec exclusivement des élus CFDT) est, selon nous, affligeant. Ces élus affirment que l'égalité c'est de donner la même chose à tout le monde (donc 40 euros de chèque *Illicado* pour 500 ou 4.000 euros de salaire, pour une personne célibataire ou seule avec trois enfants !). Ce raisonnement est, selon nous, simpliste. Nous pensons que la distribution des chèques-vacances, basée sur le quotient familial, reste la solution la moins inégalitaire.

### Vers la destruction de la sécurité sociale

Le CE finance également une partie de la mutuelle d'entreprise. Nous estimons l'accord d'entreprise signé par la CGT et la CFDT inéquitable, car il permet à l'employeur de moduler, voire de stopper sa contribution quand il le veut ! Il n'octroie aucun pouvoir décisionnaire aux syndicats signataires. Enfin, la tendance nationale à généraliser les mutuelles d'entreprises fait partie de la stratégie capitaliste du patronat et du gouvernement afin d'affaiblir, puis supprimer, la sécurité sociale. Quelle horreur, ce système financé en fonction des revenus de chacun et qui apporte une réponse en fonction des besoins de chacun... Le tout avec un budget supérieur à celui de l'État et qui échappe totalement au système capitaliste. Ainsi, le développement et la facilité d'accès aux mutuelles contribuent, petit à petit, à détruire la sécurité sociale. Ceci dit,



nous sommes favorables au maintien de la mutuelle ARS, conscients que les enjeux se situent au niveau national.

L'action des élus CFDT, au sein de l'instance CE, est, pour nous, critiquable car antisyndicale. Par exemple, les éluEs ne contactent aucun des salariéEs concernéEs par un thème, avant de s'adresser à l'employeur. Elles se sont contentées de lui demander son avis et son analyse, sans faire la moindre remarque. Que du bonheur pour le patron. Jamais ces élus n'ont émis la moindre revendication, préférant boire la divine parole de l'employeur. L'exemple le plus frappant est leur attitude quand le représentant syndical SUD et la déléguée syndicale CGT ont demandé au patron sa position, quant à la remise en cause de la convention 66 et ses conséquences pour les accords CHRS. En effet, ces élus CFDT ont eu l'audace de demander à l'employeur si les élucubrations mentales de SUD et de la CGT étaient fondées ! Ces personnes syndiquées ne consultent même pas leur propre syndicat qui siège à la convention 66 ! C'est tout simplement incroyable et surréaliste.

### Un réel calcul de la représentativité

Pour conclure, le principal intérêt du CE est l'obligation faite à l'employeur de présenter, pour avis, les changements importants, avant leur mise en œuvre. Cela nous permet de vous en informer et d'envisager, avec vous, une réaction avant qu'il ne soit trop tard. Enfin, la nouvelle loi d'août 2008 sur le dialogue social introduit un pouvoir démocratique aux syndicats déterminés par les résultats du premier tour aux élections du CE. En effet, avant cette loi, n'importe quel syndicat représenté dans l'entreprise pouvait y signer un accord. Aujourd'hui, un syndicat est reconnu représentatif dans une entreprise seulement s'il a obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour, ce qui lui permet de siéger aux instances et d'avoir un délégué syndical. De plus, seuls le ou les syndicats totalisant au moins 30% peuvent signer un accord d'entreprise et un ou plusieurs syndicats totalisant au moins 50% peuvent faire annuler, très simplement, un accord d'entreprise. Ceci peut paraître compliquer, mais il nous semble fondamental que chacun le comprenne bien avant de voter.

**J. Révautésud**

## Le vide sidéral du CHSCT

**Comme** tous les premiers lundis du mois : réunion syndicale. La soirée avance et l'ordre du jour s'égrène. 21h37 : avant de passer au point suivant, tout le monde recommande un bon verre de vin et moi, un jambonneau car j'ai encore la dalle. On boit, on grignote, on travaille. La décision est votée : il faut écrire un journal syndical spécial élections. Les sujets sont proposés, débattus et décidés collectivement. Chacun se voit attribuer un thème.

La mission qui m'a été dévolue : faire le bilan du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Pfff ... Fait chier ! Les copains, eux, ont eu des trucs plus simples à écrire. Déjà parce qu'un précédent check-up a déjà été fait, il y a cinq mois (voir *"Le P'tit caillou"* du mois d'octobre 2009). Pas glorieux d'ailleurs... Ensuite, parce que la consigne est claire : rester honnête et objectif. Je ne vois pas comment. Cela relève d'une mission quasi impossible. Je peste, je soupire, je réfléchis. Des faits, rien que des faits. Pas d'interprétation, pas de polémique, pas d'idéologie.

Je reprends donc tous les comptes rendus officiels. Les plus récents pour ne pas ressortir des trucs qui datent. Je prends tout 2009. Je les relis l'un après l'autre et je compte : 7 réunions, dont 4 sur un seul trimestre estival. Nos élus ont bien bossé, quand tout le monde se repassait de la crème solaire, pour la troisième fois de la journée. Pas mal pour une institution qui doit se réunir au moins une fois par trimestre. Ils ont donc fait presque le double de ce qu'on attendait d'eux. Chapeau ! Mais ils se sont réunis pour se dire quoi ? J'épluche ainsi toute l'année civile. Des faits,

rien que des chiffres. 23 questions : 6 échanges sur la réalisation du document unique d'évaluation des risques (à la demande du directeur général), 6 sujets sur la grippe A H1N1 (travail réalisé par une stagiaire bac+5, à la demande de la DDASS et donc du délégué), 4 interrogations sur la tuberculose, des agressions à l'accueil de jour, la fermeture temporaire du Point d'accueil (PAU) et les inquiétudes actuelles sur les Centres d'hébergement (à la demande des délégués du personnel et des salariéEs), 2 interventions sur les visites médicales bisannuelles et sur le rapport annuel de la médecin du travail (à sa demande donc) et enfin 2 questions sur l'actuelle réorganisation de l'ARS et sur le protocole de gestion des déchets médicaux (à la demande du patron). C'est tout ? Je recompte. Non, il reste 3 (je dis bien trois) malheureuses remarques à l'initiative des 3 membres du CHSCT (au moins, ils sont équitables entre eux...) sur la réélection d'un des leurs la fourniture de repas pour les surveillants de nuit et des agressions à ARS Pierre Vivier. Je recompte une dernière fois. 3 questions, pour 3 élus, lors de 7 réunions. Cela fait moins d'une demi-question par rencontre avec le patron. Dans ces conditions, dur de rester objectif. J'arrête donc ici mes commentaires et porte ce constat simple à votre sagacité. Mais j'ai tenu le deal : uniquement des chiffres, vérifiables par tous les salariéEs, puisque les comptes rendus ont été approuvés et affichés dans chaque service.

Je terminerai simplement ma mission en paraphrasant la maxime du *Canard enchaîné* : « *Le CHSCT ne s'use que si on ne s'en sert pas* ». C'est fait... **Pas de doute, votez SUD !**

**Dany Lachambre**