

Ras le bol de leur discours de m... !

Du mardi 30 mars 11h au jeudi 1^{er} avril 14h, les salariéEs d'ARS Pierre Vivier (APV) ont dit "STOP !". En grève ! **En souffrance depuis plusieurs années**, un nouveau planning, remettant en cause les acquis des 35 heures, a mis le feu aux poudres. Récit.

Depuis toujours, cet établissement accueille, sans condition, les grands marginaux de Nancy et environs. Au fil des ans, les travailleurs sociaux ont constaté que les usagers qu'ils prennent en charge présentent des situations de plus en plus complexes (pathologies psychiatriques sans traitement, addictions multiples, handicaps, etc.), dépassant plus que souvent leurs compétences... Le tout, dans un environnement éducatif laxiste : plus de synthèse depuis au moins deux ans, des usagers qui, du coup, vivent par exemple ouvertement leur toxicomanie, sans souci, des manquements au respect banalisés, etc. Bref, la fête du slip !

Elle bosse où maintenant ta FAM ?

Pour rassurer les salariéEs, le taulier argue d'un vaste projet de restructuration sur site : un Foyer d'accueil médicalisé (FAM) qui accueillera alors toute cette population non autonome et hyper fragilisée. Voilà la solution à toutes leurs difficultés ! Depuis un an et demi, il ne déroge pas à son discours quand les collègues parlent de leurs conditions de travail qui se dégradent au quotidien : "C'est une période de transition, dit-il, avec le FAM, tout ira mieux !".

Le hic, c'est que les collègues ne voient toujours pas l'ombre d'une pelleteuse... Alors le FAM, Fabuleux Accueil Magique, ce sera pour mi-2011 (au mieux !). En attendant, tais-toi et trime ! Au mépris d'un accueil digne des usagers, au mépris de la sécurité des salariéEs, au mépris même de leur vie personnelle, etc.

Le planning, le planning, le planning...

C'est donc, lors de la réunion de service du 25 mars, que le directeur a osé imposer, unilatéralement, un projet de service, pour pallier le manque d'effectif dans cette cruelle période de transition. Ce nouveau planning mettait à la trappe les fameuses JNT (Journées non travaillées), mises en place, depuis juin 1999, dans le cadre de l'accord d'entreprise sur les 35 heures. Il obligeait, par exemple, les salariéEs à travailler un week-end plein, puis un samedi, puis un week-end plein et peut être une astreinte pour finir le mois ! Quelle merveille...

Pour les salariéEs, ce fut la goutte d'eau qui a fait

déborder le vase. Ils ont collectivement

décidé de marquer le coup, en arrêtant le travail et ceci pour 48 heures (chose inédite à l'ARS) afin de signifier, clairement, leur ras-le-bol.

Pendant deux jours, ils ont pu sereinement échanger sur leur boulot et la déconsidération de l'encadrement. Ils ont également fait le tour des services de l'ARS, pour expliquer la situation et appeler les collègues à venir manifester leur solidarité, pendant leur rencontre avec le directeur, le jeudi 1^{er} avril. Ce jour-là, l'ampleur du mouvement, soutenu par SUD-ARS et la CGT-ARS, a fait chaud au cœur à toutes et tous (environ 50 personnes en soutien, dont une délégation FO du Foyer du grand Sauvoy et du CCAS de Nancy). Il faut y ajouter, les jours précédents, les débrayages spontanés des collègues sur différents services qui ont nécessité la réquisition d'une grande partie de l'encadrement, pendant deux jours ! Bravo ! C'était tout simplement beau.

Pour une réelle cohérence éducative

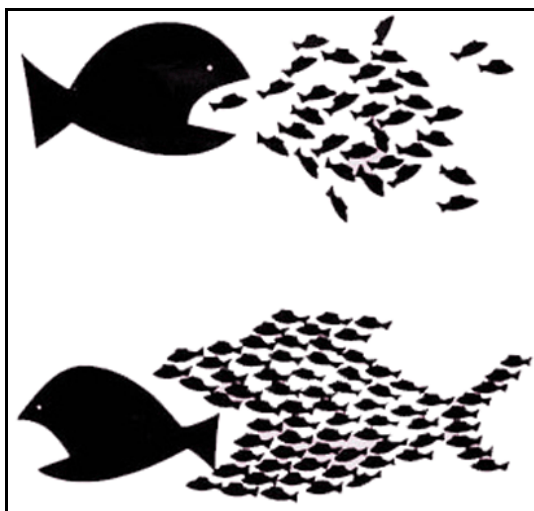
Grâce à cela, l'employeur et les administrateurs (adhérents à l'UMP), auront, nous l'espérons, bien compris qu'à l'ARS, **on ne touche pas aux 35 heures et aux JNT, sinon...** De plus, les salariéEs du 156, maintenant soudéEs et conscientEs de la force du collectif, ont repris le dialogue avec l'encadrement. Il va sans dire que, sur le fond et la forme, le projet de planning est définitivement enterré.

Aujourd'hui, les salariéEs revendiquent les moyens humains et organisationnels pour assumer leur mission : l'organisation ne peut se construire que conjointement entre la hiérarchie et les salariéEs, **un CHRS ne peut fonctionner qu'avec la mise en œuvre d'une cohérence éducative, qui nécessite des synthèses, des décisions, un quotidien cadré et un effectif suffisant pour assumer un accompagnement social digne de ce nom.** Or, à ce jour, les collègues de suivi (1,8 ETP) jonglent entre permanences, week-ends et entretiens individuels, en plus de la prise en charge de plus de quarante personnes.

Cette lutte ne s'arrêtera pas là. Nous tenons à signifier aux salariéEs d'APV notre profond respect pour leur cran, leur détermination, leur capacité à s'écouter, à construire ensemble et à décider démocratiquement.

Nous avons fait de notre mieux pour les soutenir et être à leurs côtés, tout au long de ce mouvement, car nous savons que seule l'union fait la force.

Nous serons encore là et surtout ne lâchez rien !



Regards croisés sur le CHSCT

« *Le réalisme,
c'est toujours l'utopie* »

Mot d'ordre du 50^{ème} anniversaire
du congrès fondateur du PSU

Un peu d'histoire¹. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont issus de la fusion, en décembre 1982, lors de la promulgation d'une des lois Auroux (alors ministre du travail du gouvernement Mauroy, sous la première ère Mitterrand), du "Comité d'hygiène et de sécurité"² et de la "Commission d'amélioration des conditions de travail"³. La CACT n'était qu'une commission spécifique et obligatoire du Comité d'entreprise (CE). C'est donc dans cette optique, que la création du CHSCT ne s'est faite qu'en restant dans le giron du CE (qui doit logiquement continuer à avoir un regard très attentif sur cette commission) et des représentantEs du personnel. C'est pour cela que ses membres ne sont désignéEs que par les grands électeurs (nouvellement éluEs) que sont les membres du CE et les déléguéEs du personnel (DP)⁴.

Adam de la Halle

¹ Une partie de ces informations proviennent du site Internet de la CRAM Nord-Picardie

² CHS, né sous conditions en août 1947, lors de la création de la Sécurité sociale

³ CACT, née sous conditions en décembre 1973, lors de la création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT

⁴ Plus d'informations en lisant une étude rédigée par Gérard Filoche (inspecteur du travail), "Vingt ans de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail" sur http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-4kiosq/rapan2001/som15.htm



Notre proposition. Le rapport sur "Les droits des travailleurs", rédigé en 1981 sous l'influence de Martine Aubry (membre du cabinet du ministre Jean Auroux et déjà militante à la CFDT), et qui avait conduit à la promulgation des quatre lois Auroux, présentait d'intéressantes idées. Par exemple : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* » ou « *les travailleurs doivent devenir les acteurs du changement dans l'entreprise* ». Chiche !

Il faut du changement, non ?

C'est donc dans cette droite ligne de volonté ministérielle de changement par les salariéEs que le syndicat SUD-ARS, via ses éluEs, a proposé le 7 avril dernier, lors de la première réunion du nouveau et futur CHSCT, d'élire ses membres au suffrage direct (directement par l'ensemble des salariéEs électeurs) et non par le suffrage indirect (par le truchement donc d'éluEs censéEs les représenter). C'est une instance très éloignée des salariéEs : élue seulement par les grands électeurs, sans aucune réelle publicité du scrutin, plutôt récente dans l'ARS, ne publiant ces compte-rendus de réunions qu'environ quatre mois après, etc. Certes, la loi ne prévoit pas ce changement. Pour le moment. Mais, il en faut toujours un qui commence pour que les lignes bougent. Pourquoi pas l'ARS ?

Mais la timidité juridique des responsables de la CGT-ARS, majoritaires dans cette réunion, a stoppé net notre proposition, pourtant démocratique et franchement novatrice. De quoi pourtant intéresser les salariéEs et enfin donner de la vie à cette trop discrète instance. C'est fort dommageable...

Dans les faits, le CHSCT, qui se réunit au moins une fois par trimestre, contribue à la protection de la santé physique et mentale, ainsi qu'à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail de toutes et tous les salariéEs de l'ARS.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement (ou de son représentant), des salariéEs éluEs, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et de toute personne invitée pour ses connaissances particulières et pouvant apporter un éclaircissement sur un sujet abordé par le comité.

Un pouvoir non-négligeable...

Son rôle est réellement très important. Ses éluEs sont investiEs d'un pouvoir non-négligeable. Il peut procéder à l'analyse des risques professionnels, effectuer des enquêtes après accidents et maladies professionnelles, être consulté avant toute modification importante des conditions de travail, se doit de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, se prononcer sur toute question de sa compétence dont il est saisi, peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel, effectuer des visites d'établissements, etc.