

SUD-ARS et surtout un de ses élus viennent de boucler une procédure de droit d'alerte, en lien direct avec la direction générale, suite à ce que nous estimons être du harcèlement moral subi par un employé de l'ARS de la part de son supérieur hiérarchique.

Long travail de reconstitution chronologique des faits, auditions de témoins, des collègues proches, des délégués du personnel de l'époque, de la victime et du cadre incriminé. Tout cela confirme les faits dénoncés par la victime et éclaire sur des méthodes de management douteuses. Les écrits et les conclusions ont été bouclés et rendus fin juin. Nous attendons les décisions de l'association.

## Le droit d'alerte ... Kezako ?

**Les** délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas « d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni disproportionnée au but recherché (...) ». (art. L. 2313-2 du code du travail). Depuis 2002, le droit d'alerte des DP est élargi aux cas de harcèlement moral. Les DP doivent constater directement ou par l'intermédiaire d'un salarié l'existence d'une atteinte qu'il trouve disproportionnée. Et alors ?

Les DP saisissent immédiatement l'employeur. Ce dernier est tenu de procéder à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Si l'employeur prend les mesures appropriées à la cessation du trouble, la procédure est terminée. Et en cas de désaccord, qué passa ?

Dans le cas où l'employeur ne réagit pas ou n'est pas d'accord avec l'analyse du DP, le salarié concerné ou le DP, avec l'accord écrit de ce dernier, saisit le bureau de jugement du conseil des prud'hommes dans le cadre d'une procédure en référé. Mais alors, le DP a-t-il des super-pouvoirs ?

Bien sûr ... que non ! Il a juste (et c'est très important) le pouvoir de demander au juge le retrait des mesures. Celui-ci peut en effet ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte. Mais encore ?

## Pour la prévention de la santé des salariés

Un membre du CHSCT peut lui aussi déclencher un droit d'alerte. Le droit d'alerte du CHSCT est une procédure qui enclenche une série de dispositifs qui s'inscrit dans la prévention de la santé et la sécurité des salariés. Là aussi, le membre du CHSCT en avise immédiatement l'employeur qui procède à une enquête conjointe et doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est

contraint par la loi). Et... ?

Ces divers droits d'alerte

peuvent s'articuler en fonction du problème soulevé. Le DP provoque une enquête sur la mise en cause « du droit des personnes (...) » et la mène, puis le CHSCT a la possibilité d'en demander la communication en vue éventuellement d'élargir l'enquête... Mais c'est quoi ?

L'analyse de documents, des visites sur les lieux de travail où l'atteinte aurait eu lieu, des entretiens avec toutes les personnes sur lesquelles pèsent des soupçons, les éventuels témoins, la victime, les personnes travaillant dans l'environnement de cette dernière. Et ensuite.. ?

Les DP et l'employeur, s'ils estiment être suffisamment informés, doivent se réunir pour analyser les faits recueillis. En cas d'accord des deux parties, deux hypothèses sont possibles :

- soit il n'y a pas d'atteinte aux droits et libertés individuelles ou à la santé physique et/ou mentale du salarié et le droit d'alerte s'arrête.

- soit il y a effectivement atteinte aux droits et libertés individuelles ou à la santé physique et/ou mentale du salarié et les deux parties doivent rechercher les moyens pour mettre un terme à cette atteinte. Et donc ?

Si les DP et l'employeur sont d'accord sur les mesures à mettre en place, l'employeur doit les organiser et le droit d'alerte s'arrête. Et dans le cas contraire ?

En cas de désaccord entre les deux parties, l'employeur doit, dans l'attente de la saisine du conseil des prud'hommes, mettre en place les moyens qu'il a définis pour faire cesser l'atteinte.

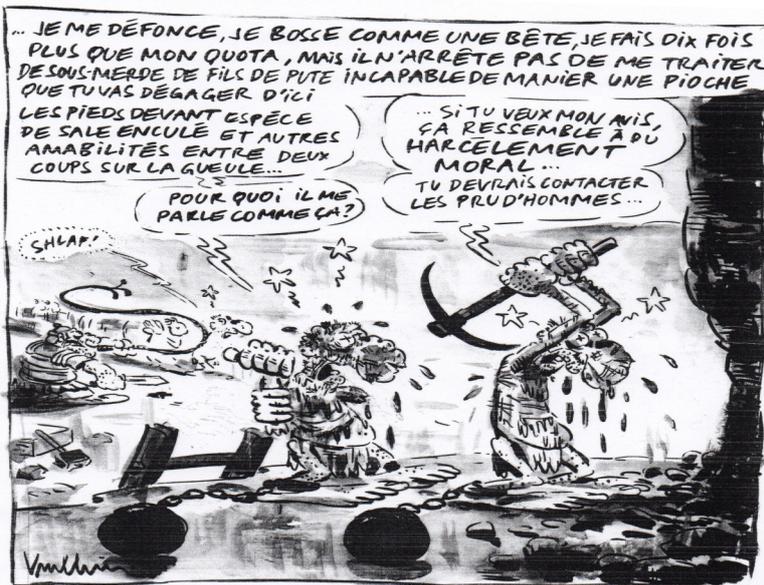
Moralité : le droit d'alerte, c'est pas une sinécure !

**DANS LA CHAUSSURE**

n°25 — été 2012

MINIMUM RESPECT, MERDE !

Adèle Blansec



## L'hydre à deux têtes

**Lors** des différentes réunions DP depuis l'ouverture du Foyer d'accueil médicalisé (le 1<sup>er</sup> septembre 2011), l'employeur suite à nos diverses interrogations demande aux soignants de « contourner la difficulté ». Aujourd'hui, après neuf mois d'oubli de notre hiérarchie, la situation du service FAM devient de plus en plus préoccupante et les salariéEs se demandent à quel point ce « contournement de la difficulté » a un réel sens dans leur rôle propre de soignantE.

Il n'existe évidemment pas de prospérité sur le FAM qui puisse durer indéfiniment, ainsi qu'il plaît de croire à notre directeur et nous remarquons avec déception que cette politique de l'autruche semble lui être une protection personnellement agréable. Nous construisons actuellement un mur autour de notre équipe FAM, derrière lequel l'équipe mène une vie professionnelle complètement isolée, saturée par une multitude de fausses promesses et de réponses floues.

En outre, c'est parce que les soignantEs ont des directives de supérieurs qui sont totalement profanes dans les réels priorités de leur profession que le soignantE du



FAM ne peut être créatif et libre dans son dynamisme avec le résidentE/patientE. Tant qu'existe, cette division entre l'illusion de notre employeur sur son « édifice prestige » et la réalité du salariéE dont les conditions de travail sont de plus en plus inquiétantes, le résident du FAM ne pourra pas être épanoui dans ce lieu de vie, car il sera toujours encadré par un mensonge et une hypocrisie incommensurable.

Puisque toute notre structure ARS Pierre Vivier

devient peu à peu entièrement médicalisée et est soumise à une autorité ignorante en matière de soins qui nous inflige des instructions rigides et hors des réalités, nous nous demandons sérieusement s'il ne nous faut pas nous affranchir de cette toute puissance afin d'être efficaces auprès de notre public.

### *Comme un poisson dans l'eau*

Depuis septembre, notre directeur affirme que les moyens les plus faux peuvent produire des fins justes. Nous demandons simplement à nos supérieurs que, s'ils veulent comprendre les soignantEs, ils ne doivent pas d'emblée les condamner ou vouloir absolument les coordonner, mais au contraire les observer et les étudier. Pour mieux les observer, il faut déjà avoir une connaissance de leur travail.

L'aide-soignantE ou l'aide médico-psychologique doit délaissier son rôle de soignant pour ouvrir un portail. Cette permanence d'accueil imposée peut s'étendre parfois jusque quatre heures le week-end.

Lors de ces permanences, la vacuité est tellement conséquente que le soignantE est toujours en quête de divertissement. Des jeux informatiques aux magazines people, des consultations de sites web aux gribouillages sur un papier, le soignantE ritualise comme il le peut sa séquestration dans ce huit clos et c'est une honte au regard de tous. En effet, ce vide là, par rapport à la richesse de notre profession, ne peut se justifier que par un profond mépris de notre employeur à l'égard de nos métiers.

Les résidents du FAM ont même baptisé, avec beaucoup d'humour, la garde maussade de ce cageot à vitres « la permanence d'aquarium », c'est dire à quel point nos patientEs sont conscients et conciliants du ridicule de cette astreinte. L'entrain de cette claustration pourrait peut être revenir si les soignantEs étaient formés à l'écoute 115, comme l'avait promis l'employeur il y a environ quatre mois.

De même, pourquoi ne pas les consoler de leur enfermement en les faisant participer par exemple aux maraudes d'hiver (comme il était convenu dès septembre 2011 d'ailleurs), le soignantE pourrait de cette façon prendre conscience de l'utilité de l'accueil au 156, si on lui autorise une initiation au terrain.

### *Le feu aux fesses des cadres*

La difficulté des salariéEs du FAM réside également dans ce fonctionnement à deux cadres, chacun d'eux, de formation antagoniste, est si fervemment identifié à une croyance et à un agencement inverse de l'autre pour le FAM que les salariéEs demeurent isolés face à un système à deux vitesses. Le recrutement, enfin réalisé, du médecin coordinateur sur le FAM va-t-il impulser des changements ?

Après un premier bilan à six mois demandé par les financeurs pour déterminer en détail le projet personnalisé de chaque résident, l'encadrement a le feu aux fesses et passe allégrement de neuf mois de négligence à un autoritarisme éhonté, se traduisant par une pléthore d'injonctions. A suivre, évidemment...

## Des news de la World ARS Compagny

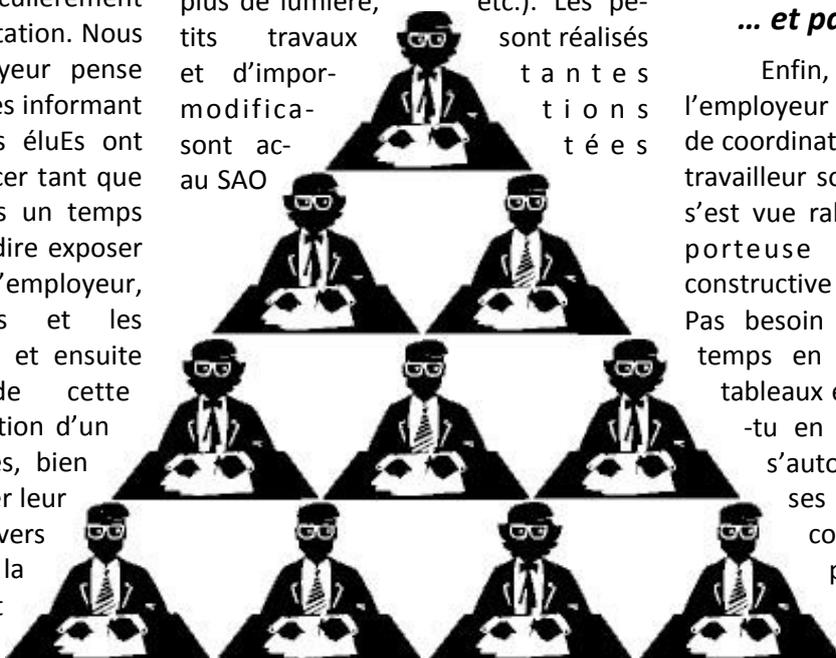
La restructuration va se mettre progressivement en place à la rentrée. Le comité d'entreprise a pu faire remonter vos remarques et revendications : tout particulièrement le manque cruel de consultation. Nous remarquons que l'employeur pense consulter les salariéEs en les informant des décisions prises... Les éluEs ont donc refusé de se prononcer tant que la consultation n'était pas un temps soit peu effective, c'est-à-dire exposer les propositions de l'employeur, écouter les remarques et les propositions des salariéEs et ensuite échanger. L'intérêt de cette conception de la construction d'un projet échappe aux cadres, bien trop préoccupés à épancher leur soif de pouvoir (un des travers du pouvoir c'est la suffisance). Ils n'ont absolument pas conscience de l'intérêt

de construire en associant les premierEs concernéEs, car ils pensent que leur rôle est de penser à la place des autres. Cette expérience aura peut-être permis d'avancer un tout petit peu sur ce point fondamental à nos yeux.

### Trop de cowboys ...

La consultation obligatoire du CE aura également permis de saisir officiellement le CHSCT sur la question

des locaux techniques au sous-sol du CHRS Camille Mathis et des bureaux au sous-sol du SAO Nancy. Sans rentrer dans les détails, le CHSCT a visité les locaux avec l'employeur et exigé des aménagements (accès sécurisé, bureaux équipés et non surpeuplé, plus de lumière, etc.). Les petits travaux sont réalisés et d'importantes modifications sont acquiescées au SAO



(notamment création d'une grande ouverture pour accéder au sous-sol et y apporter de la lumière ; vous savez, juste là où on leur dit d'enlever les arceaux à vélo qui n'empêchent pas les campements sauvages des demandeurs d'asile refoulés par le service).

Une autre prérogative de nos chers dirigeantEs est de diviser pour mieux régner ! La preuve par trois... La nouvelle équipe du SAO (constituée des anciens du PAU et du SADA) ainsi

que celle de Camille Mathis (anciens de CM et du SIL) est saucissonnée en trois sous-équipes. Nous pensons que ce mode d'organisation a essentiellement pour objectif de cloisonner le salariéE et de limiter l'esprit collectif, même si l'équipe semble s'y retrouver.

### ... et pas assez d'indiens !

Enfin, au « 32 d'la rue » l'employeur a décidé de créer un poste de coordinateur, après avoir liquidé un travailleur social il y a un an. L'équipe s'est vue rabrouée alors qu'elle était porteuse d'une proposition constructive et source d'économie... Pas besoin de chef qui passe son temps en réunion et à faire des tableaux et des statistiques en veux-tu en voilà, alors que l'équipe s'autogère, fait ses synthèses, ses plannings, organise ses congés et remplit sans problème tous les satanés tableaux et ceci avec une efficacité redoutable (cinq minutes pour

faire deux trimestres de planning, ça devrait en laisser plus d'un rêveur). Malgré ces arguments imparables et sans parler du coût (500 euros de prime pour les nouveaux demi-chefs, paraît-il), le tôleier est resté campé sur ses positions dogmatiques : pas de salut sans chef.

Nous lui répondons : Trop de cowboys et pas assez d'indiens dans cette turne !

**Graine d'ananas**

## Elections CHSCT

Dans la vie, il y a ceux qui creusent et ceux qui ont un revolver. A SUD-ARS, on creuse... Depuis 2 ans, notre syndicat tente inlassablement d'instituer, au sein de l'association, l'élection du CHSCT au suffrage direct par les salariéEs. Cette instance, peu ou pas connue, est pourtant celle qui a un réel poids dans l'entreprise car elle peut avoir un pouvoir décisionnel (voir l'article page 1). Aujourd'hui, partout en France, les éluEs du CHSCT sont choisiEs en catimini par les éluEs DP et CE. Pour nous, ce mode de désignation est peu démocratique car il est au suffrage indirect et il permet aux grandes confédérations syndicales de garder cette instance dans leur pré-carré. En conséquence, ce mode de désignation éloigne les salariéEs de l'instance. Enfin, un rapport du sénat datant de 2010 préconise la même chose que nous, sur la base des mêmes arguments. Ainsi, à notre grande surprise, nous avons réussi à convaincre l'employeur ! Il se déclare d'accord, à

condition que la CGT-ARS signe cet accord d'entreprise.

Et là, c'est le drame ! La CGT a essayé de noyer le poisson en arguant de la nécessité de faire un référendum (pour demander aux salariéEs s'ils sont OK pour élire leurs élus du CHSCT ?) puis a reporté à plus tard sa réponse. Après deux ans d'attente et à la veille de la signature du dit accord avec le patron, le verdict est tombé par courrier. Sans appel et pas du tout assumé, les yeux dans les yeux, autour d'une table. C'est NON ! Car la loi, c'est la loi, dit la CGT. Comment faire évoluer le droit sans aller de l'avant vis-à-vis de la loi ? Comment obtenir des avancées sociales tels que les congés payés, le droit de grève, le droit de réunion, à l'avortement, etc., sans remettre en question le cadre existant ?

Sur ce coup-là, nous sommes en colère mais nous n'oublions pas que notre adversaire c'est le patronat et pas les syndicats de salariéEs. Nous appelons ici les syndiquéEs de la CGT-ARS à réfléchir pour 2013.

**L'esprit de famille**

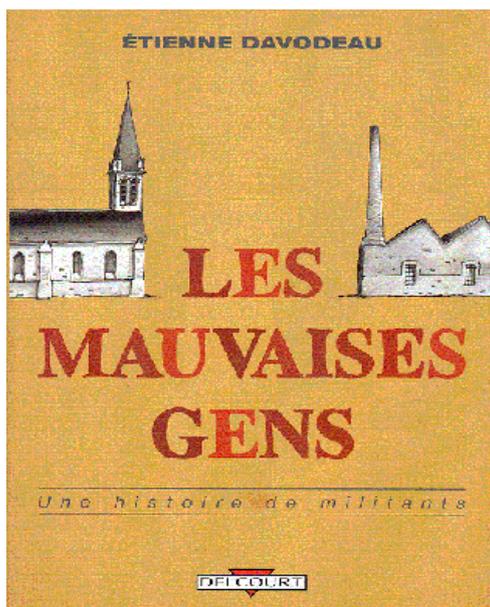
## Nos lectures estivales

**Après** avoir suivi Jacques Tardi dans les rues parisiennes de La Commune (cf. "Le P'tit caillou" de l'été 2011), nous vous proposons maintenant de suivre ce dessinateur dans les dramatiques tranchées de la première guerre mondiale : « 1914-1918 C'était la guerre des tranchées » (aux Editions Casterman). Selon l'auteur, son ouvrage « n'est pas un travail "d'historien"... Il ne s'agit pas de l'histoire de la Première Guerre mondiale racontée en bande dessinée, mais d'une succession de situations non chronologiques, vécues par des hommes manipulés et embourbés, visiblement pas contents de se retrouver où ils sont, et ayant pour seul espoir de vivre une heure de plus, souhaitant par-dessous tout rentrer chez eux... en un mot, que la guerre s'arrête! ».

Les 125 pages monochromes sont perturbantes : on

y sent l'odeur de la mort, des tripes évidées et de la poudre à canon. On y ressent le froid de l'hiver et des engelures, mais également la chaleur du sang qui coule sous les uniformes transpercés par les baïonnettes. On y entend le grondement sourd de l'artillerie allemande fabriquée par Krupp dans la Ruhr, suivi par la réplique de la puissance de feu de l'armée française, équipée par les établissements Le Creusot de Saint-Etienne. Et on suit pas à pas le 2<sup>ème</sup> classe Binet, de la chair à canon comme les autres, mais également l'Indochinois « corvéable à merci », l'Algérien « qui venait de l'Atlas pour mourir en Artois », le Sénégalais « reconnaissant et content d'aider celui qui, pour son bien, lui a imposé sa religion, son pinard et son bacille de Koch », etc. Du bon, voire même du très bon Tardi. Incontournable...

Woinic l'Ardennais



**Nous** profitons de la sortie du dernier livre d'Etienne Davodeau (« Les ignorants - Récit d'une initiation croisée » aux Editions Futuropolis, octobre 2011) sur le travail de la vigne (coteaux du Layon), pour mettre un coup de projecteur sur un de ses précédents ouvrages : « Les mauvaises gens - Une histoire de militants », aux Editions Delcourt (2005). Ce dessinateur est un habitué des mélanges de dessins et de témoignages. Après un livre sur le monde agricole (« Rural ! - Chronique d'une collision politique », 2001 - agricultu-

re bio, confédération paysanne et PAC), il prend le temps, dans « Les mauvaises gens », de décrire le monde ouvrier et celui des usines des années 50 et 60 ans, les militantEs de la JOC (jeunesse ouvrière chrétienne) et la naissance en 1964 de la CFTD déconfectionnée (dont est issue une partie de notre syndicat SUD). Il fait également un tour rapide par les élections des années 70 (dont un témoignage personnel, familial et socialiste de Davodeau), et celles du candidat Mitterrand. Un p'tit bout de l'histoire du monde ouvrier français.

Marcel Orchies

## Champion de vélo

**La** mutuelle : six mois déjà. Qu'est-ce qui se passe dans le ranch ? Oui c'est un vrai rodéo pour les salariéEs à la santé fragile. En effet, nous vous révélons en exclusivité les résultats de notre sondage et l'interview d'un salarié mystère. Pour la première fois dans l'histoire de l'ARS, nous avons réalisé un sondage auprès d'un échantillon représentatif des salariéEs de l'association d'une personne : MOI. Le résultat est sans appel : les salariéEs jamais malades sont entièrement satisfait de la nouvelle mutuelle, car, grâce à elle, ils pètent la forme. Ce sondage manque peut-être de rigueur,

c'est pourquoi nous vous invitons à nous faire part de vos avis et témoignages. Toutefois, pour lancer le débat, nous vous soumettons le courrier ci-contre, (avec nos annotations) réellement reçu par un salarié.

A bien le lire et à y réfléchir, nous nous demandons si par hasard ce bureaucratisme exacerbé n'aurait pas pour but de complexifier au maximum la procédure, afin de décourager même les malades les plus pointilleux d'obtenir le remboursement de leurs frais de santé.

Bref, cette machine ne roulerait-elle pas pour un objectif exactement inverse à celui pour lequel elle est censée exister ?

Bernard Hinault

