

**SPECIAL ELECTIONS
PROFESSIONNELLES**

DANS LA CHAUSSURE

n°30 - Septembre 2014

1^{er} tour : Jeudi 25 septembre

2nd tour : Jeudi 9 octobre

Sur le pôle d'urgence, ces deux dernières années n'ont fait qu'attester par les faits de la diminution des moyens pour l'accueil des SDF sur le dispositif hivernal. L'apothéose étant l'accueil hivernal au 41 rue de Malzéville, avec des conditions de moins en moins humaines, des chambres communes, un manque d'hygiène et de sécurité pour les usagers et les travailleurs sociaux ayant entraîné un droit de retrait puis d'alerte.

Bagarres pour les budgets

Les conditions de prise en charge des personnes faisant le 115 sont de plus en plus exigeantes, fini l'accueil à partir des températures négatives, nous n'hébergeons que lorsque les températures sont au niveau II : inférieures à -4°C la nuit et négatives le jour ! Nous bafouons régulièrement le droit inconditionnel à l'hébergement. Nos supérieurs hiérarchiques ne se battent

plus pour des valeurs mais pour des budgets. Les travailleurs sociaux et notamment les élus de SUD sont les seuls à revendiquer le droit de mise à l'abri de toute personne ayant recours au 115, quelque soit sa nationalité et sa situation.

Nos collègues gardent une conscience professionnelle, certains préfèrent demander leur mutation dans d'autres services ou associations pour ne plus

être confrontés à ces « cas de conscience », d'autres essayent de défendre des valeurs mais ne sont pas entendus...

Maltraitance !

Les moyens diminuent, la qualité aussi. Les refus de prise en charge et les applications des consignes de certains cadres d'astreinte concernant l'accueil de certaines familles (par exemple en séparant la femme et les enfants du père de famille ou en laissant celui-ci sur le trottoir) affecte l'équipe du 32. Ces agissements devenant réguliers, nous nous devons de nous révolter contre de telles pratiques car elles finiront par se banaliser et sombrer dans la maltraitance.

La séparation géographique des services ne doit pas diviser nos actions car nous portons les mêmes valeurs. Nous devons faire bloc et ne pas nous contenter d'une explication d'ordre financier.

En deux ans, le 32 a eu trois chefs de service, dont le dernier nommé juste avant le dispositif hivernal 2014, le turn-over de l'équipe éducative la déstabilise et obligent les « anciens » du 32 à former les chefs de service, les rôles sont inversés. Quelle perte de temps !

Makash wa7lou

Jouez gagnant ...

Sud	×	×
×	Sud	×
Sud	×	Sud

... votez SUD-ARS !

Les candidats SUD aux dernières élections ont obtenu la majorité absolue (plus de 50% des voix). Habituellement, le syndicat majoritaire partage les postes de secrétaire, trésorier et leurs adjoints avec le syndicat minoritaire, a fortiori quand les scores sont proches. Cette fois-là, les élus CGT ont refusé d'assumer toute responsabilité. Les deux élus SUD ont donc porté seuls ces fonctions durant les deux années écoulées.

Le CE a pour objet : la gestion du budget des œuvres sociales, du budget fonctionnement et la représentation des salariés auprès de l'employeur.

Faire un choix budgétaire

Le budget œuvres sociales d'un montant d'environ 61.000€ est réparti entre les chèques vacances pour 38.000€, la participation à la mutuelle pour 18.000€, les congés de formation pour 3.000€ et les cartes InterCEA pour 2.000€. L'augmentation de la participation à la mutuelle quand elle est devenue obligatoire en 2009 (de ce fait, tous les salariés en ont bénéficié) a nécessité de faire un choix budgétaire. Les élus ont donc décidé d'arrêter la billetterie (nous achèterions de la billetterie à InterCEA et la revendrions moins cher de 30%, pour un coût d'environ 5.000€) pour équilibrer les comptes et diminuer les permanences en raison d'une carence d'élus (la moitié des postes ne sont pas pourvus faute de candidat).

Le budget fonctionnement (10.000€) est dépensé presque en totalité pour rémunérer une secrétaire professionnelle qui est présente à chaque CE et en rédige le compte rendu et un comptable professionnel qui établit des comptes dans les règles de l'art. Ceci permet de bénéficier de comptes rendus clairs et de comptabilité respectant la réglementation en vigueur (ce qui est loin d'être le cas de tous les CE).

La représentation des salariés consiste à rencontrer l'employeur une fois par mois. Les élus et l'employeur établissent un ordre du jour auquel l'employeur est tenu d'apporter une réponse pour toute question relative à la gestion de l'association, toute modification importante de l'organisation du travail, du statut des salariés et la création de nouveau service. De plus, l'employeur ne peut pas prendre certaines décisions sans demander l'avis (consultatif) du CE comme le plan de formation, un chan-

Bilan des élus SUD au Comité d'entreprise

gement du statut de l'association, certains licenciements etc. Ce dernier doit également présenter chaque année les comptes de l'association et les données sociales. Le CE n'a pas de pouvoir décisionnaire mais est informé et peut poser toutes les questions qu'il souhaite. Cette instance n'est donc pas un simple distributeur de chèques-vacances mais est surtout l'instance obligatoirement informée de tous les sujets d'importance. C'est donc grâce à elle que nous pouvons VOUS tenir informé avant que le « ciel nous tombe sur la tête » et ensuite décider d'éventuelles actions.

Décisions en catimini...

Durant cette mandature, le principal sujet a été les tentatives de regroupement avec d'autres associations qui ont toutes échouées. A SUD, nous ne sommes a priori pas contre, mais restons bien sûr très vigilants à chaque nouveau projet. Nous tentons aussi toujours d'informer et de sensibiliser l'employeur lorsque des difficultés apparaissent dans certains services. Notre objectif est de maintenir un dialogue social, pour éviter le conflit et trouver un compromis. Force est de

constater que cet état d'esprit n'habite pas nos supérieurs hiérarchiques. Ils décident, toujours en catimini et se fichent de l'avis des premiers concernés, nous considérant comme de simples exécutants écervelés.

A chaque crise, nous vivons donc le même scénario : le taulier prend des décisions unilatérales et les présente avec toute la suffisance qui le caractérise, les salariés s'insurgent, les élus protestent et portent les propositions des salariés, les chefs s'en foutent et seul le conflit les oblige à s'asseoir à la table des discussions. En résumé, tant qu'il n'y a pas de grève, il n'y a pas de dialogue.

A SUD, nous continuerons toujours à oser ce dialogue, avant le conflit, même si, jusqu'à ce jour, cela n'a jamais porté ses fruits.

Kivi Vravera



CHSCT : Enorme boulot !

Quel mandat pour les éluEs SUD au CHSCT ! Ils n'ont pas chômé ces deux -là ! Pas mal de réunions, de longs temps d'enquêtes sur le terrain et auprès des salariéEs, un bon paquet d'écrits et plusieurs bras de fer avec la présidente du CHSCT. Globalement, le travail de cette instance fut plutôt constructif. On doit pouvoir dire que les éluEs SUD ont tenu leurs engagements : défendre les conditions de travail et de sécurité des salariéEs de l'association.

Il y eu évidemment le travail d'enquête conséquent sur l'ambiance exécrationnelle au FAM et aux LHSS (à ARS Pierre Vivier), qui a notamment mis en lumière les dégâts de l'encadrement sur le quotidien des employéEs de ces deux services. Un duo infernal (absence de « *bienveillance* » et « *management parfois par la terreur* », a-t-on entendu lors des débats) qui a conduit à des démissions et à du mal-être. Après un légitime droit de retrait de deux salariéEs (victimes de menaces avec arme blanche), qui est resté en travers de la gorge de la direction. Le CHSCT a enclenché un droit d'alerte sur l'hébergement hivernal. S'ajoute à cela, aussi des interventions sur l'absence de sécurité lors des distributions de pétales au SAO Gilbert, sur l'infestation de puces de lit dans des hébergements d'urgence, sur la prévention routière, etc. Rappelons enfin le soutien des éluEs SUD du CHSCT à leurs collègues déléguéEs du personnel qui ont aussi en charge les questions de conditions de travail (et donc de harcèlement) dans leur établissement. La notion de travail collectif et de soutien est toujours présente dans nos têtes.

Si les salariéEs sont visiblement satisfaitEs du travail fourni par les éluEs du CHSCT, les éluEs SUD sont également reconnaissantEs de la confiance que ces mêmes salariéEs ont placé en eux, en les interpellant à plusieurs reprises et en les mandatant pour tenter de régler les problèmes. Continuez à donner votre vote aux candidatEs SUD (qui sont sérieusement forméEs pour cela), ils seront encore à vos côtés en cas de besoin et de coups durs !

Robert Page

DP Logement et Insertion :

Quel bilan ?

Quid des deux années de mandats sur le pôle ? Un droit d'alerte lancé par les DP au début de l'été 2013 et dont la conclusion en mars 2014 a permis de protéger un salarié. La participation à l'évaluation externe où un manque flagrant de communication et d'information de la part de la direction générale a été officiellement actée. Mais cela, tous les salariés en avaient bien conscience depuis de longues années. Dernier sujet en cours, la pose des congés, les jours fériés, les RH, JNT et tutti quanti.

A ce jour, les salariés attendent toujours le travail effectué par la directrice du pôle et de l'ancien directeur du pôle santé transmis au taulier il y a plusieurs mois. Ce dernier fait encore à ce jour de la rétention d'information pour on ne sait quelle raison. Au final, aucune nouvelle de ce « guide interne en matière d'absence » dont les cadres ainsi que les secrétaires ont eu vent. Pour les autres, circulez, y a rien à voir...



Et les salariés dans tout ça ? Grande question et constat plutôt pessimiste de notre part. L'individualisme a pris le pas sur la solidarité. Le boulot n'est plus un sacerdoce et les convictions, l'engagement, le militantisme se délitent à vitesse grand V. On fait ses heures et on rentre chez soi sans se soucier de ce qui peut bien se passer dans la boîte. On se protège sans aucun doute, on évite les tracas, cela va de soi. Mais à quel prix ? A force de se désintéresser de la vie de l'association, on finit par oublier pourquoi et pour qui on bosse. Tout finit par ronronner, pas de prise de tête, ni de conscience. On fait ce pour quoi on est payé sans se poser de questions sur le rouleau compresseur qui nous oppresse un peu plus au fil des ans. Les salariés ont rendu les armes ! Preuve en est, de moins en moins de syndiqués et un désintéret flagrant pour les mandats à pourvoir. Tant mieux pour le patron !!!

mARStien

DP CHRS et Santé :

le (Re)doute en 48h chrono...

Si on analyse de façon exhaustive les items de notre mandat de deux ans, la plupart des questions sont ressassées deux voire trois fois pour obtenir un semblant de réponse et font encore partie à ce jour des préoccupations des salarié(e)s. En effet, nous avons toujours réfléchi en lien étroit avec les équipes pour améliorer à la fois les conditions de travail et le confort de nos usagers. Inlassablement, nous avons interrogé le fonctionnement inadéquat du nouveau bâtiment FAM et de son articulation avec les autres services à travers :

- des améliorations d'horaires (*arrivée de l'aide soignant de nuit à 21H30, fin du 22h30, matrice informatique chaotique, fin des horaires coupés, salarié isolé sur CHRS/LHSS*)

- des propositions de réunion (*interservices, analyse des pratiques, coordination médico-sociale avec un refus du clivage éducatif/soignant découlant du planning, absence d'informations sur les dispositifs hivernaux, articulation CHRS/LHSS...*)

- une alerte systématique quant aux aléas des remplacements (*absence d'affichage des remplacements ADECCO, oublis multiples, enquête à la DG sur le registre du personnel ...*)

- une dénonciation de la permanence d'accueil (*un aide-soignant bloqué dans 4m² comme un oiseau en cage, pour ouvrir un portail, laissant le collègue se débrouiller seul avec les trente résidents...*)

- une demande permanente pour une amélioration technique complètement inexistante à l'ouverture (*aucun point d'eau réservé au lavage des mains des soignants, aucune salle de soins propre au service FAM, une machine à laver pour 80 usagers sur le pôle, aucun moyen de communication si ce n'est des talkies walkies jouets de chez Lidl, une cour jonchée de nids de poule pour un tiers de personnes handicapées, aucun placard dans le bureau soignant qui fait 7m² pour quinze personnes, un préau qui se transforme en patinoire à la moindre averse, une salle à manger où des personnes handicapées vieillissantes sont serrées comme des sardines...*)

- une banalisation de la violence interne et une négligence des fiches d'agression par l'encadrement.

- une critique des prestations de Sapeurs Maison (*non respect des régimes médicaux, pointage imposé aux salariés sur les résidents à table et facturation des repas non consommés à un public précaire, qualités et quantités dou-*

teuses : listéria...)

- une inculcation du management autoritaire et des décisions unilatérales de notre hiérarchie (*légèreté de l'astreinte, combat de coqs des chefs éducatif et soignant, maladdresses...*)

En conclusion, beaucoup d'énergie dans ces 21 réunions et notre centaine de questions pour des évolutions timides qui émergent seulement maintenant. A croire que nos nouveaux tauliers se servent aujourd'hui de notre registre comme livre de chevet. On s'en félicite, et nous ne le répèterons jamais assez, seuls les gens de terrain sont à même de connaître leurs réels besoins et ceux de notre public. Nous n'avons été que leur porte-parole !

156 Jump Street

**Vite, à vos Smartphone,
flashez et rejoignez nous
directement sur
notre site web !**



LISTE DES CANDIDAT-ES PRESENT-ES PAR SUD-ARS

Pôle CHRS et santé

DéléguéEs du personnel SUD :

Maxime DHEU

Emilie MALGLAIVE

Pôle Logement et insertion

Délégué du personnel SUD :

Philippe ADAMKIEWICZ

Comité d'entreprise

CandidatEs SUD :

Jean-Luc CHAPELIER

Corine GYARMATY

Cyril VUILLAUME