

La force de SUD-ARS

Les élections des différentEs représentantEs du personnels arrivent ! Vous êtes appelÉs à voter le jeudi 27 septembre au matin.

Le syndicat SUD-ARS existe dans l'association depuis un peu plus de quatre ans. Mais ses responsables ont bien plus d'ancienneté et d'expérience dans le monde syndical et militant.

SUD-ARS est un syndicat réellement différent. Nous nous réunissons et travaillons toutes et tous ensemble, lors de réunions syndicales, toutes les trois semaines environ. Personne, aucun dignitaire ou

coordonner nos actions

et nos efforts. Enfin, afin de lier réellement ce groupe, nous organisons, environ deux fois par an, des soirées festives. Le résultat de tous ces efforts et cette organisation, se voit dans le travail accompli par le syndicat SUD-ARS.

Nous nous sommes également attachÉs à vous informer régulièrement au travers de nos tracts, notre fameux journal « *Le P'tit caillou* » et de notre site Internet (<http://sud.ars.free.fr>), mis à jour régulièrement et consulté quotidiennement.

Vous connaissez nos valeurs. Nous les affirmons haut et fort (trop au goût du patron) et saurons garder ce cap ! Comptez sur nous !

Nous présentons pour ces élections des membres du Comité d'entreprise (CE) et des déléguÉs du personnel des candidatEs syndiquéEs à SUD-ARS et des sympathisantEs, qui, ces dernierEs, ont fait le choix de nous suivre dans notre travail, sans prendre leur carte d'adhérentE. C'est là l'essentiel pour nous. Unir les salariéEs et les militantEs, avec toutes leurs différences, autour de l'amélioration du service rendu au public, de nos condi-

tions de travail et d'un changement de notre société.

Refusant depuis des années de cumuler les mandats, nous ne pouvons présenter des candidatEs sur tous les postes et le regrettons. Alors, ensemble, joignons nos forces et luttons ! **VOTEZ SUD-ARS !**

VOTEZ

SUD ★ ARS

direction pyramidale, ne décide à notre place. Tous les éluEs et syndiquéEs qui l'ont voulu (la grande majorité) ont été formÉs durant leur mandat. L'ensemble des éluEs (CE, DP et CHSCT) se sont rencontrÉs, une fois par trimestre, au cours de réunions de travail, afin de

CandidatEs présentÉs par le syndicat SUD-ARS

Etablissement	Collège employÉs	Collège technicienNEs
Comité d'entreprise		Jean-Luc CHAPELIER (éducateur) Corine GYARMATY (monitrice) Philippe BLOUET (éducateur)
DP Urgence et territoires		Yves ARNOUX (éducateur)
DP CHRS et santé	Laure JOLY (aide-soignante) Fatima BOULEGHEM (agent de service)	Emilie MALGLAIVE (infirmière) Maxime DHEU (infirmier)
DP Insertion et logement	Philippe ADAMKIEWICZ (technique)	Cyril VUILLAUME (éducateur)

DP Pôle Logement et insertion : quel bilan ?

Le changement de direction a bel et bien modifié la donne. Le contexte économique aussi. Enième restructuration (quatre en 8 ans), pensée par les chefs (qui pensent forcément mieux que les autres), sans consultation des salariéEs (sauf quand imposée par le Comité d'entreprise). Avec en prime, un poste de secrétariat à la trappe, un demi poste d'agent technique aux oubliettes, 0,8 poste de chef de service à la poubelle. J'exagère un peu, car ce dernier a été remplacé par un poste de coordinateur. C'est tout bénéf' pour l'employeur !



A cela s'ajoutent les départs, au dernier trimestre 2012, de l'équipe SIL/LT et de l'équipe technique sur ARS Camille Mathis et le rattachement de l'équipe SADA au SAO, dans des conditions qui laissent pantois. Sur le CADA, annonce a été faite dernièrement qu'une collègue en congé maternité ne serait pas remplacée, alors que celle-ci occupait un poste de veille juridique à mi-temps (à croire que cet aspect de la prise en charge est tout simplement superflu, puisque la directrice du pôle n'en a pas tenu compte). Tout cela au nom de la rentabilité économique et au mépris des publics pris en charge. On vous rappelle que nous pouvons nous asseoir sur nos valeurs, dixit un directeur de l'ARS.

Pas de feuille de route ni de date précise...

Aujourd'hui, l'important se cantonne aux chiffres, aux statistiques et à la papperasse à remplir en moult exemplaires, pour satisfaire les financeurs. Le public, lui, attendra et fera avec. Et pour couronner le tout, pas moins de trois entretiens préalables à sanction, en quelques mois dont deux, en un mois, pour le même salarié. C'est ça le nouveau management : faire peur, mettre la pression et au

moindre faux-pas, sanctionner. Nous n'avons plus des directeurs de pôle ou d'établissement, mais des gestionnaires, sans autre discours que celui tenu par les politiques (crise, coupe budgétaire, économie, etc.). Faire toujours plus, avec moins, tel est la rengaine.

Au 15 septembre 2012, rien n'est encore concrètement fait. L'équipe SIL-LT doit partir pour fin septembre et l'équipe SADA ou ce qu'il en reste (un collègue sur les quatre au départ) rejoindra le SAO, début octobre et dans des conditions qui frisent l'indécence, puisque rien n'a été préparé en amont et qu'aucune réflexion n'a été engagée sur les missions des collègues. Pas d'harmonisation, juste une OPA des gros services sur les petits au demeurant. Sans oublier l'équipe technique qui, à ce jour, n'a toujours pas de feuille de route concernant son avenir, ni de date sur son déménagement vers le CHRS Camille Mathis. Et côté communication, ça laisse toujours à désirer.

On est maso et on aime cela !

Les DP du pôle ont assuré leur mission. Mais à quel prix et pour quel bénéfice ? Sur une cinquantaine de questions, la plupart avait pour objectif de clarifier les multiples suppressions et financements de postes, les différentes réorganisations de services et, bien sûr, la restructuration qui, au train où ça va, risque d'être caduque dans quelques mois. A quand la suivante ? Telle est la vraie question. Et depuis mars 2012, les DP du pôle se sont atteléEs à un droit d'alerte, qui est toujours d'actualité en ce mois de septembre. L'essentiel est de ne surtout pas baisser les bras et de continuer à soutenir les salariéEs et les représenter, quelque

soit le
contexte.
N o u s
pensons
l' a v o i r

Réorganisation : à quand la suivante ?

fait malgré les difficultés. On s'est pas mal casséEs les dents, mais on doit aimer ça puisqu'on en redemande !

Quid alors de ces derniers mois ? Et oui, aucune question en souffrance depuis mars 2012. Faut-il penser que tout va bien sur ce pôle ? Que les conditions de travail sont appréciables ? Que les salariéEs s'épanouissent et travaillent dans une ambiance propice à la sérénité ? Nous en doutons. Et pensons plutôt à un ras-le-bol général, entraînant une réelle démotivation de la part des collègues qui ont pris le parti de faire leurs heures, leur taf et point barre !

Nous rappelons malgré tout aux collègues que les DP ne s'usent que si on s'en sert pas...

Oh qu'il est beau le lavabo ! Et qu'il est laid...

Que dire sur le mandat DP pôle CHRS Santé qui vient de s'écouler ? Une prise de mandat en fanfare : avec pourvoi de tous les postes, une équipe de choc composée d'une éducatrice et d'une infirmière pour le collège techniciens & cadres puis une aide-soignante et un travailleur social pour le collège employé. Les réunions promettaient d'être riches en discussions et propositions !

N'en déplaise, le nombre de questions posées de novembre 2010 à septembre 2012 s'élève à la louche à 180 questions. On recense également 180 réponses, toutes les unes plus évasives que les autres, certaines questions devant être posées une deuxième fois, à la réunion suivante, tant la réponse se tortue dans des discours et des envolées lyriques, qui ne répondent en rien aux difficultés et à la réalité de terrain des salariéEs. Inlassablement les éluEs ont tenu bon et réitéré les demandes des salariéEs. On dénombre des grands thèmes qui ont bien failli finir tagués sur des draps blancs, munis de bâtons. Un jour peut-être...

Et l'écologie dans tout cela ?

Les plannings furent un bel exemple d'un ping-pong acharné entre éluEs et employeur, cette fameuse matrice, nourricière de tant d'encre et papier. A tel point que le directeur en a fait une blague (de mauvais goût selon nous) : il a osé demander aux éluEs s'ils se souciaient des arbres ! Désolé Mr le directeur, notre souci premier est les conditions de travail des salariéEs, on pensera aux arbres, quant, avec ce foutu planning, ils auront droit à une vie personnelle (travail en solo sur 10h au CHRS), à des roulements de travail adéquates à leur activité de travail (pas de temps de transmission entre veilleurs et travailleurs sociaux) et en effectif suffisant (deux agents les après-midi en week-end au FAM, avec un, coincé à l'accueil). Notons que ce qu'on a gagné, à savoir le respect de temps de repos entre deux postes et l'affichage trimestriel des plannings quinze jours avant, n'est autre que le respect des textes existants, la convention collective et l'accord des 35h, bravo les gars, bel effort !

Pas de salle de soins, ni de salle à manger !

Autre thème abordé, celui des astreintes des cadres. Et comme dirait le philosophe Claude François : le téléphone pleure... Rares sont les interventions physiques de nos camarades cadres et leurs réponses vocales sont vides de propositions. Au final, ce sont bien souvent les salariéEs qui gèrent et ce sont bien les cadres qui empochent l'astreinte à 300 euros ! Rappelons-le, même une balle de fusil qui a traversé une vitre de l'établissement, pour frôler les cheveux d'un résident n'a pas déplacé le cadre d'astreinte. Merci patron !

A noter au cours de ce mandat, l'ouverture de deux nouveaux services qui ont chacun, à leur rythme, osé défier l'employeur en posant des questions, tout en arguant de propositions constructives. Dès janvier 2011, les éluEs ont fait part de leurs inquiétudes sur l'ouverture prochaine du FAM. Quels seraient les effectifs ? Quelles formations des personnels existants ? Pourquoi n'y a-t-il pas de salle de soins ? Ni de salle à manger ? A ce jour, la question des locaux reste entière. Après deux ans de discussions, l'employeur est « *en attente de propositions* ». C'est un peu fort de café, on en propose depuis février 2011 ! Ouf, nous entendons au loin que l'hygiène tant décriée, depuis septembre 2011, sur ce service va être prise en compte et que,

COMMUNE DE PARIS 1871 APPEL AUX ELECTEURS

Citoyen-nes,

Ne perdez pas de vue que les hommes qui vous serviront le mieux sont ceux que vous choisirez parmi vous, vivant votre vie, souffrant des mêmes maux.

Défiez-vous autant des ambitieux que des parvenus ; les uns comme les autres ne consultent que leur propre intérêt et finissent toujours par se considérer comme indispensables.

Défiez-vous également des parleurs, incapables de passer à l'action ; ils sacrifieront tout à un beau discours, à un effet oratoire ou à mot spirituel.

Évitez également ceux que la fortune a trop favorisés, car trop rarement celui qui possède la fortune est disposé à regarder le travailleur comme un frère.

Enfin, cherchez des hommes aux convictions sincères, des hommes du peuple, résolus, actifs, ayant un sens droit et une honnêteté reconnue.

Portez vos préférences sur ceux qui ne brigueront pas vos suffrages ; le véritable mérite est modeste, et c'est aux électeurs à choisir leurs hommes, et non à ceux-ci de se présenter.

Citoyens,

Nous sommes convaincus que si vous tenez compte de ces observations, vous aurez enfin inauguré la véritable représentation populaire, vous aurez trouvé des mandataires qui ne se considèrent jamais comme vos maîtres.

Hôtel de Ville, le 17 mars 1871.

bientôt, les salariéEs du FAM (M comme Médicalisé) auront l'honneur (le mois prochain ?) de bénéficier d'un lavabo à chaque étage ! Oh qu'il est beau ! Nous pourrions enfin valider la compétence de nos étudiantEs soignantEs « lavage de mains » : « a pratiqué » et/ou « a acquis ». Merci patron !

Souhaitons bon courage aux futurEs éluEs. Qu'ils s'arment de patience pour le mandat à venir, l'horizon est obscur et les réponses de l'employeur sont encore aujourd'hui plus floues sur la réorganisation du CHRS. Elle impactera, on en est sûrs, les autres services de notre pôle. C'est peau de chagrin qu'on nous annonce ! On bouge des ETP d'un endroit vers les ACT, on en glisse un autre sur le FAM, on en mute un bout sur le SAO et on augmente probablement la capacité d'accueil du CHRS. **Alors toutes et tous avec SUD-ARS !**

Loin des yeux, loin du cœur de l'action

Basé à Lunéville, la distance crée l'isolement. Et le célibat, pour un délégué du personnel (pas de suppléant), c'est pas mon truc ! A deux, c'est bien mieux ! Heureusement, j'ai pu compter sur une communication régulière avec les autres éluEs et donc, recevoir les (bonnes) informations, au bon moment. Peu de sollicitations directes des salariés, malgré les multiples possibilités de me contacter et souvent dans des moments de grandes tensions. La situation du SAO Nancy est, selon moi, la plus préoccupante de notre pôle Urgence & territoires, avec une veille sociale en continuelle progression et des interrogations sur le devenir du contenu de l'accompagnement social. Les rencontres avec le directeur sont régulières et permettent d'échanger sur les perpétuels projets en cours. On sent cependant que les marges de manœuvres sont réduites. Le dialogue est possible, la négociation, elle, bien plus difficile... !

CHSCT,

j'y ai fait ce que j'ai pu...

Durant les deux dernières années, en effectif restreint, le CHSCT a fonctionné comme il a pu. Outre les visites régulières d'établissements qui permettent de régler rapidement les petits problèmes liés à la sécurité et aux conditions de travail, les élus du CHSCT se sont plus particulièrement investis sur :

- Les conditions techniques et pratiques de la mise en place de la nouvelle réorganisation
- La mise en place d'un livret d'accueil/plan de prévention pour les salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'ARS (personnels

intérimaires, personnels d'entretien notamment)

- La vétusté des locaux de l'accueil de jour, ce qui a permis la réalisation de travaux intermédiaires dans l'attente d'un gros chantier, prévu courant 2013.

Les élus du CHSCT ont, dans la mesure du possible, fait le relais entre les salariés et le représentant de l'employeur sur les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mission. L'augmentation des accidents de travail et des agressions notamment sur les sites d'ARS Pierre Vivier et du SAO a été particulièrement significative et devra être impérativement prise en compte par l'employeur.

Bilan des éluEs SUD-ARS au Comité d'entreprise

Concernant cette instance représentative qui se réunit obligatoirement au moins une fois par mois, les éluEs SUD-ARS (trois au départ, puis deux suite au départ de l'association d'une d'entre eux) ont questionné régulièrement l'employeur sur les sujets concernant l'ensemble de l'association. Durant ce mandat, les sujets ont été, pour l'essentiel, le suivi des finances et des difficultés budgétaires, les créations (FAM, LHSS, ACT, SIAO), les restructurations (notamment celle en cours avec les suppressions de postes) et l'évolution de l'association (projet de fusion avec les associations CARREFOUR de Metz et CASFC de Rambervillers). Les élus SUD-ARS ont assisté avec assiduité à toutes les réunions avec, comme objectif, de bien comprendre les enjeux de toutes ses évolutions, afin d'en mesurer les conséquences pour les salariéEs et d'infléchir la position de l'employeur. Ceci nous a permis à travers les publications SUD et les échanges directs avec vous, de vous informer et de vous alerter des difficultés et risques à venir. Ceci est pour nous l'intérêt principal de la participation à cette instance.

Durant ce mandat, nous avons aussi traité l'épineuse question de la complémentaire santé, suite à l'accord de branche, qui nous impose l'assurance AG2R comme prestataire. Nous avons largement exprimé notre désaccord dans nos publications sur le sujet. Enfin, les éluEs gèrent également le budget "œuvres sociales", c'est-à-dire la contribution à la assurance santé, les chèques vacances et la billetterie.

Le syndicat SUD-ARS présente trois candidatEs pour le prochain mandat : les deux éluEs sortantEs Corine GYARMATY, Jean-Luc CHAPELIER, ainsi que Philippe BLOUET. Ils sont tous les trois bien expérimentéEs et s'engagent à poursuivre notre action, toujours dans le même esprit !

Nous rappelons aux salariéEs que, depuis la loi de 2008 sur la représentativité syndicale, les résultats électoraux du premier tour au CE déterminent la représentativité de chaque syndicat dans l'entreprise : en-dessous de 10%, le syndicat n'est pas reconnu représentatif, à partir de 30%, il peut signer un accord d'entreprise et au dessus de 50%, il peut annuler un accord d'entreprise. Enfin, pour être délégué syndical, il faut être candidat au CE et recueillir au moins 10 % des suffrages. **Pas de doute, votez SUD-ARS !**