REZO SOCIAL 93

CONSTRUISONS LA SOLIDARITÉ AU QUOTIDIEN

Union Syndicale Solidaires Sud Santé-Sociaux 93

BULLETIN DU SYNDICAT SUD SANTE SOCIAUX 93 - N°0

EDITO

La crise économique a bel bien fini par toucher le secteur social et plus précisément les nombreuses associations qui le composent. Entre 2010 et 2012, le secteur associatif a perdu 11 000 emplois* et les prospectives pour 2014 s'apparentent à une véritable saignée puisque 30.000 à 40.000* destructions de postes sont envisagées.

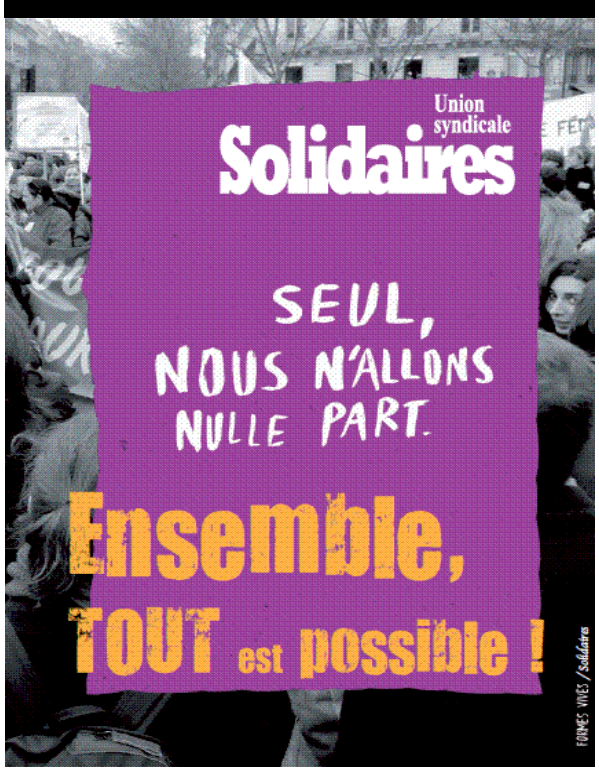
Ce plan social invisible affecte une grande partie des structures du 93. Rare sont les associations ayant les reins suffisamment solides pour encaisser l'onde de choc et éviter les licenciements économiques, les fermetures de services, la précarisation des emplois voir dans le pire des cas la liquidation judicaire pure et simple.

Les restrictions budgétaires des collectivités territoriales, principales sources de financement, s'accompagnent d'une mutation des modes de management. Pour nos dirigeants et administrateurs, place désormais à la professionnalisation et au « social business ». La modernité consistant à adopter les formes de management des entreprises du privé pour soi-disant gagner en performance et faire la chasse au « gaspillage ».

De nombreux projets associatifs sont dès lors dévoyés. La course aux résultats impactent les pratiques professionnelles et conduisent à une dégradation des services rendus aux usagers du département.

Sur le terrain, la combinaison des restrictions budgétaires, la mise en place du «lean management», et la perte de sens professionnel provoquent un cocktail toxique et dangereux. De nombreuses équipes sont à bout de nerfs, certains collègues tentent de se préserver individuellement avec des arrêts maladies alors que d'autres laissent transparaitre de réels signes de burn out.

Face à ce climat délétère, l'action collective et syndicale doit retrouver toute sa place. Ici et là, des collectifs se soudent et des sections syndicales se montent. Il est temps de se regrouper, d'échanger et de s'inspirer des formes de résistance existant dans les autres structures pour défendre nos droits, nos conditions de travail, le sens de nos missions et nos emplois !



REZO, UN OUTIL D'ECHANGES PARTICIPATIFS

Que tu sois secrétaire, agent d'entretien, éducateur, assistant social, conseiller d'insertion, formateur, moniteur, chargé de mission ou de projet… en CDI, CDD, contrat aidé, en alternance, en stage ou au chômage, qu'importe ton poste ou ton statut, le secteur social est ton domaine… ça tombe bien, ce nouveau bulletin est fait pour toi !

L'idée n'est pas de produire un énième tract syndical trop souvent abandonné dans une corbeille mais de construire autour de ce bulletin un véritable réseau de professionnels du secteur social de la Seine Saint Denis souhaitant sortir de l'isolement et construire des liens entre tous les professionnels du secteur social.

Rezo est à nos yeux un outil de réflexion et d'information pouvant aussi bien servir à échanger sur de nos pratiques, qu'à diffuser des analyses juridiques et populariser des luttes, résistances et désobéissances !

Dans le cadre de nos missions respectives, nous intervenons au quotidien au service des populations bien souvent les plus précarisées et fragilisées du département. Pour autant, nous ne sommes pas des bénévoles corvéables à merci ou des bénis oui oui à la solde de nos hiérarchies. Travailler dans le secteur social c'est bien... Y défendre ses droits et ceux de tous les salariés du secteur, c'est mieux ! Salaires bas, contrats précaires, pressions diverses et variés, relations employeur-salariés ambigues : parce que tout cela est une réalité, notre Syndicat Sud Santé Social 93 lutte jour après jours pour le respect et la dignité des salariés.

Trop souvent nos patrons et administrateurs se cachent derrière de beaux discours pour accroitre notre charge de travail ou remettre en cause nos acquis sociaux. Or chez nous le chantage affectif et la culpabilisation ne prennent pas. Il suffit de gratter le vernis social de nos dirigeants pour se rendre compte qu'un patron du social reste un patron. Notre secteur n'est malheureusement pas épargné par le harcèlement moral ou sexuel, les licenciements, les mises à pied ou au placard.

Pour l'image de la boite, et son projet humaniste ou social, ces pratiques patronales devraient être cachées ou confinées dans l'entre-soi. Toujours d'après ce soi-disant « contrat moral », lorsque nos structures et nos emplois sont menacés par la précarisation des modes de financement, nous devrions nous taire dans l'espoir de décrocher une rallonge ou un reliquat de subvention.

Mais, un coup contre un est un coup contre tous ! La bataille pour l'emploi n'est pas une guerre entre structures s'arrachant les miettes de l'argent public. Nous pouvons nous regrouper et porter collectivement la question du désengagement de l'Etat.

Ce bulletin est là pour exposer les situations que nous vivons dans nos boites et les faire connaitre de tous! Nous vous invitons à faire vivre ce bulletin, en envoyant vos textes, analyses, témoignages, cris du cœur. Mais également à le relayer autour de vous ! Dans les casiers des collègues, au détour d'une pause ou en le laissant traîner subtilement dans la salle de repos…

Si comme nous, vous souhaitez sortir de l'isolement, construire au quotidien la solidarité, vous questionner sur le sens de vos missions, et défendre vos droits : rejoignez le réseau social 93, participez à son animation, et syndiquez vous !

COMMENT TROUVER SUD?

Depuis prés de 20 ans de multiples syndicats sud se sont crées dans différents secteurs professionnels et regroupés au sein de l'union syndicale Solidaires. Ce sigle est devenu le symbole d'un syndicalisme différent qui ne renonce jamais !

SOLIDAIRES car nous sommes solidaires des luttes des autres travailleurs de part le monde. Nous refusons tout corporatisme, toute opposition d'une catégorie à une autre, des titulaires aux précaires, des soignants aux techniques, des fonctionnaires aux salariés du privé. Nous refusons toute discrimination, entre les hommes et les femmes, entre les français et les immigrés…

UNITAIRES car nous pensons que l'unité des organisations syndicales et de tous les travailleurs permet de gagner sur les revendications. La division fait le jeu des patrons, des directions et du gouvernement.

DEMOCRATIQUES Le fonctionnement du syndicat doit être transparent. Il est indispensable pour organiser de façon permanente les salariés. Les négociations ne doivent pas se faire sans eux, encore moins contre eux.

Union Locale Solidaires Saint Denis
Permanences syndicales à la bourse du travail
9-11 Rue Génin, Saint-Denis
Sur RDV au 01 55 84 41 33

Union Locale Solidaires Montreuil
Permanences syndicales à la bourse du travail
263 Rue de Paris Montreuil
Sur RDV au 01 48 51 05 93

Permanence du syndicat à Neuilly/s Marne
Tous les mardis sur RDV au 01 43 09 33 94
Hôpital Ville Evrard - Pavillon Daniel Ferry

POUR RESTER EN CONTACT

SUDVE93@LAPOSTE.NET

CHRONIQUES EN MILIEU ORDINAIRE...

LA SAUVEGARDE 93

La Sauvegarde est une association de protection de l'enfance en phase d'absorber une autre association : l'AADEF 93. Petit focus, sur ce qui s'y déroule avec Zahia, élue SUD Santé Sociaux 93 au CHSCT...

Rézo : Les absorbations et les fusions fleurissent également dans le secteur social avec derrière la volonté de réduire le nombre d'interlocuteurs et de construire des mastodontes du social. Comment se passe cette opération de votre côté ?

Zahia : Notre employeur l'a prévu depuis plusieurs années en créant la structure Idée 93 pour soi-disant être plus fort face aux financeurs et préparer la mise en place du Grand Paris. Ils essayent de regrouper des associations du département. En parallèle, ils ont créé un autre dispositif qui regroupe les Sauvegardes de la région. En ce qui concernent l'absorbation d'AADEF 93, c'est une demande de leur direction. Du côté des salariés, il n'y pas d'opposition. Les deux structures agissent pour la protection de l'enfance et peuvent très bien se compléter. En revanche en comité d'entreprise, nous avons appris que l'AADEF 93 est déficitaire de 200 000 euros, somme qui alourdira les 300 000 euros de déficit de la Sauvegarde... Du coup, quelles seront les incidences en terme de fermeture de service et de maintien d'activité ? Une nouvelle réorganisation n'est pas à exclure…

R : Les travailleurs sociaux de la Sauvegarde font actuellement face à une intensification du travail. Le nombre de dossiers explosent. Pour autant les collectifs de travail ne comptent pas subir cette surcharge de travail sans réagir...

Z : Effectivement, la boite nous demande de prendre plus de dossiers en invoquant le principe de solidarité tout en agitant le contexte financier compliqué. La culpabilité marche à plein régime. Il y a quelques années, les RTT avaient été attaquées pour soi-disant sauver nos emplois, mais c'était sans compter l'action aux Prud'hommes. Aujourd'hui, les salariés n'en peuvent plus de subir cette augmentation du volume de travail. Beaucoup ont effectué des heures supplémentaires sans les déclarer. Du coup on appelle à la résistance pour refuser et rendre les dossiers supplémentaires. Professionnellement c'est très dur car il y a des familles, des enfants derrière chaque mesure en souffrance. Pour autant, nous ne pouvons pas laisser des collègues continuer de travailler gratuitement. A ce jour et malgré plusieurs demandes de paiement des heures supplémentaires, la direction n'a pas fourni de réponse claire…

R : La surcharge de dossiers se traduit donc par une dégradation du service rendu aux usagers...

Z : Tout à fait, on ne peut pas traiter tous les dossiers. C'est insatisfaisant d'un point de vue professionnel. Cela contribue à faire culpabiliser les collègues sur l'urgence sociale de certain dossier. Et, bien entendu, nos employeurs joue là-dessus car ils savent qu'on est des professionnels et qu'on tient à nos métiers et nos missions. Donc ce n'est pas facile de résister ! Pour autant, le non-respect des accords d'entreprise prévoyant le paiement en heures complémentaires ou supplémentaires, ça parle à tout le monde !

R : Que ce soit avec l'absorption, l'intensification du travail et les difficultés financières, observes-tu une évolution des modes de management ?

Z : Pour l'instant, ils souhaitent lignifier les différents modes de management suivant les équipes dispatchées sur tout le 93. De notre coté, on reste vigilant. Dernièrement on a sorti un tract intitulé "lettre d'observation aux cadres hiérarchiques" qui s'apparentait à une lettre de sanction disciplinaire aux encadrants. L'unification des pratiques de management nous est présenté par la direction comme un appui aux équipes mais en réalité cela restreint les modes relationnels. Ce qui les intéresse, ce n'est pas le fond du métier mais juste l'application des règles et des procédures. Or il ne faut pas oublier qu'on travaille avec de l'Humain et que les réponses « toutes plaquées » sont impossibles. Si on souhaite échanger autour de situations on a 1h pour en parler et pas une minute supplémentaire…

R : Parallèlement, à cette harmonisation des bonnes pratiques de travail, un DP Sud était dernièrement convoqué pour un entretien disciplinaire à son retour d'arrêt maladie. Il en ressort avec "un appui" de sa hiérarchie qui le convoque tous les lundis matin pour rendre des comptes sur son activité...

Z : Suite à cette décision, tous ses collègues ont été choqués par ce qui s'est passé. Le jour de l'entretien près d'une quarantaine de personnes se sont mobilisées. Quelques jours plus tard, son service a débrayé et s'est invité en masse au pot de départ à la retraite de sa responsable hiérarchique...

Au final, cette procédure infantilise les rapports sociaux et ne s'apparente pas à un appui professionnel. Au contraire, la mise en œuvre de ces entretiens hebdomadaires peuvent conduire à une déstabilisation du collègue et contribuer à placer ce DP en situation de risques psycho-sociaux… A suivre !

EMMAUS

Droits d'alertes Syndicaux, CHS-CT et CE non respectés, délits d'entraves au droit syndical, non-paiement des heures supplémentaires et des astreintes, droit de retrait non respecté, procédure et menace de licenciement, dossiers prud'homaux en cours... Pour Philippe, délégué syndical Sud à Emmaüs, la coupe est pleine !

Armé de son duvet, de sa détermination et de la solidarité de son syndicat et de sa fédération syndicale, Philipe a entamé une grève de la faim le 21 novembre dernier à Montreuil en occupant le hall d'entrée du siège de l'entreprise. Apres avoir soufflé le chaud et le froid, la direction générale voyant un conflit ouvert s'enliser et risquant d'écorcher sa «*belle image*» médiatique a fini après 10 jours par céder et négocier un protocole de sortie de crise…

IRTS

Les étudiants en travail social sont en lutte depuis prés de deux mois pour l'application de la loi « Fioraso » sur la gratification des stages de plus de 2 mois. Beaucoup d'étudiants souvent endettés, vivent leurs années d'études avec des revenus en dessous du seuil de pauvreté, avec de graves difficultés d'accès au logement ou à la santé… Pour SUD Santé Sociaux les gratifications mêmes insuffisantes doivent s'imposer par simple respect de la loi et ne pas faire l'objet de discrimination à l'accès aux terrains de stages.

INFOS JURIDIQUES
LE BURN OUT

« On a des collègues qui craquent... crises de nerf, altercations, crises de larmes, arrêts de travail, dépression... » cette situation est assez courante dans les services en contact direct avec le public. C'est aussi la démotivation, la mise en retrait, la déprime qui devient dépression. Quand les salariés pétent les plombs, nos directions préférent trouver des explications d'ordre personnel. Or le développement des risques psycho sociaux sont bien souvent la conséquence de l'organisation mise en place par les Directions. La course effrénée aux résultats et à une plus grande productivité détériorent nos conditions de travail et de la santé. Dés lors, la multiplication des collègues en burn out n'est pas une surprise. Si vos employeurs essayent de se débarrasser ou de mettre la pression sur des salariés épuisés professionnellement quelques rappels juridiques peuvent être utile :

1) La Cour de Cassation estime que cet épuisement professionnel, peut être une faute de l'employeur qui n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de son salarié..

Les Juridictions doivent examiner la situation en regardant si le salarié n'avait pas été exposé à un stress permanent et prolongé en raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel et à une dégradation de son état de santé. Le lien peut ainsi être établi entre la maladie du salarié et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Si c'est le cas, l'employeur ne peut licencier le salarié pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise. *(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mars 2013, 11-22082, Publié au bulletin)*

En clair : lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, cette absence ne peut justifier un licenciement.

Une solution similaire a été retenue par la Cour de Cassation à propos d'un licenciement pour inaptitude résultant d'un burn out. *(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 septembre 2012, 11-14742, Publié au bulletin)*

2) Après une absence maladie supérieure à 30 jours, une visite médicale de reprise à l'initiative de l'employeur est obligatoire. La médecine du travail peut alors rendre :

- un avis d'aptitude et le salarié peut reprendre son travail,
- un avis d'aptitude avec réserve, mi-temps thérapeutique, adaptations du poste de travail…
- un avis d'inaptitude : le médecin doit pour cela procéder à une étude du poste, une étude des conditions de travail dans l'entreprise ainsi qu'à 2 examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines. Dans ce cas, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié dans l'entreprise. Si le reclassement s'avère impossible ou si le salarié décline la proposition de reclassement, l'employeur peut procéder un licenciement pour motif personnel.

3) Pour lutter contre l'absentéisme, nos employeurs ont parfois recours à un entretien de reprise d'activité. Or ce type de procédé employé avec des salariés laissant apparaitre des signes de souffrance liés au travail est une pratique à risque. La Cour de cassation du 12 février 2013 (N°11-27689) rappelle que cette action n'a en soi rien d'illicite. En revanche, elle peut le devenir dans deux cas : si la procédure prend une connotation disciplinaire, ou lorsqu'il s'agit d'une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé. Par exemple, l'employeur ne peut pas demander la nature du problème de santé. La Cour de cassation a en effet jugé que ce dispositif interne mettait nécessairement en cause et de manière implicite l'opportunité d'un arrêt de travail et la possibilité pour le salarié d'y recourir ou non.