



# SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION,  
DE REFLEXION ET D'EXPRESSION  
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux  
à destination des agent(e)s du Samusocial de Paris

Membre de l'Union  
syndicale  
**Solidaires**  
N° 16  
**Septembre**  
**2019**

## TRAFICS SEMANTIQUES VS DIALOGUE SOCIAL

**E**n France, jusqu'au jour d'aujourd'hui, les entreprises privées, établissements publics ou groupements divers, possèdent encore des instances paritaires où sont censées dialoguer les représentant(e)s du personnel d'une part, et celles de la direction, du patronat ou de l'administration, d'autre part. Selon le statut de la structure, il peut s'agir de CT, CTE, CE, CCE, DUP, ou de CHSCT, qui sont les deux grandes instances « traditionnelles » en France, légitimées et cadrées. Même si avec les réformes Macron, ces sigles ont tendance à disparaître au bénéfice d'instances « uniques », du type CSE et SSCT.

Dans tous les cas, ce qui est intéressant d'analyser, est la réalité concrète du déroulement de ces instances représentatives. Malheureusement, il est à signifier, qu'au Samusocial de Paris, la banalité des « vices de formes » et « dysfonctionnements » en leur sein, est bien encrée. En effet, ces instances sont réglées par des obligations et des protocoles : les procès-verbaux (PV) des instances qui se tiennent, doivent être communiqués dans des délais bien précis, permettant les révisions et les rectifications dans les temps impartis. Elles seront consignées dans le PV final qui sera adopté ou non. De même, avant la tenue des instances, les ODJ (Ordre du Jour) doivent être communiqués dans des délais également bien précis, afin de permettre sa préparation. Chacun sait à l'avance quels seront les points traités, et direction comme représentant(e)s du personnel, peaufinent. Malheureusement ces délais sont rarement respectés. Les ODJ ne sont pas toujours complets, et lors des instances, les objets des différents points proposés par la direction changent de nature à la dernière minute avec tous les risques de malentendu et de vote biaisé que cela peut impliquer. Les délais n'étant souvent pas respectés, et la pléthore de CT ou CHSCT ad-hoc de dernière minute, dits extraordinaires ou exceptionnels, vident de leurs substances ces instances. Ou encore des envois de documents afférents aux instances, de manière totalement déliée, au coup par coup, et non pas en une seule fois, de manière organisée. Aucune méthodologie donc. Le but est de faire passer à tout prix certains projets, de force, avec l'apparent consensus unanime des instances. Cela décourage les travailleurs/euses à faire appel aux syndicats, vu qu'ils ne se sentent donc plus soutenus par ceux-ci. Les dates des instances changent très souvent, empêchant certains représentant(e)s du personnel, de manière récurrente, de pouvoir assister. Les conditions d'une bonne compréhension des points traités et leur préparation, ne sont donc que très rarement réunies. Certains viennent exprès pour l'instance, sur leur jour de repos. Et leur temps n'est pas comptabilisé comme du temps de travail, alors que c'est censé être le cas. Les votes des syndicats se résument à s'abstenir par principe ou à voter systématiquement contre. Ce n'est pourtant pas leur volonté de dialogue avec la direction qui manque.

Allons plus loin. Il faut savoir que lors de la tenue des instances, les propos sont enregistrés sur bande sonore. Ce qui permet notamment à la société de retranscription, de réaliser les procès-verbaux. Mais là aussi, nous avons malheureusement souvent constaté, que tous les propos ne sont pas reportés, les interlocuteurs sont

inter changés, l'on fait tenir tels propos à telle personne, alors qu'il s'agissait d'une autre. De même, les propos sont parfois synthétisés jusqu'à en modifier le sens. Ce qui implique que nous devons faire le travail de révision complète, réécouter la bande sonore, tout vérifier, alors que ce n'est pas censé être notre travail et notre responsabilité. Tout ce temps est perdu, et aurait pu servir à mieux accompagner les travailleurs/euses qui nous sollicitent.

Il arrive également, que « malencontreusement », l'appareil d'enregistrement n'enregistre plus (batterie, bug). Ce qui implique que toute une série de propos et d'engagements pris, ne figurent pas dans le PV. D'autant plus inquiétant quand cela se produit régulièrement au moment où des sujets bien spécifiques sont traités. La difficulté avec ce mode de (dys)fonctionnement, est que l'on peut faire tenir des propos et des positions aux syndicats qu'ils n'ont pas forcément tenus. Les propos sont modifiés, déviés de leur sens et réutilisés pour défendre, sous couvert de consensus syndical, des choix de la direction, impopulaires pour les travailleurs/euses. Les syndicats seront taxés de connivence avec la direction, au bénéfice de cette-dernière, qui peut profiter du discrédit syndical. Rajoutez à cela des discours paradoxaux qui disent le contraire de ce qui se fait, et vous obtenez un dialogue totalement flou et oblitéré, ou les travailleurs/euses ne se retrouvent pas. Et comme nous bénéficions surtout des « contraintes » de notre statut « assimilés fonction publique d'état », nous sommes soumis, sous peine de sanctions, au devoir d'obéissance, l'obligation de réserve et de confidentialité.

### Extrait bibliographique :

*La parole humiliée*, Jacques Ellul, Ed. La Table Ronde 2014, Paris. p. 418

« A côté de cette fermeture par le rite, nous pouvons trouver un autre exemple avec le secret administratif (qui continue le secret des affaires, le secret militaire ou scientifique, mais le plus grave parce qu'il concerne tout le monde dans un Etat moderne et parce qu'il est l'expression d'une caste de pouvoir). L'administration a fait son langage à elle, et garde secrets les plans et projets, les décisions d'action, les procédures. L'administré ne peut avoir aucune relation ouverte avec l'administration et les « journée portes ouvertes » ou les hôtessees d'accueil, ne sont que des trucs destinés à faire mieux accepter le secret sans rien dévoiler de réel. Nous sommes ici en présence d'un combat pour la liberté, l'ouverture de la parole qui est décisif pour l'homme et la société. Aucune justification ne peut légitimer ce secret. Tout ici doit pouvoir s'expliquer, être discuté, suivi constamment, et la décision finale être le résultat d'un dialogue effectif et non fictif comme les « consultations » actuelles. Si l'on veut redonner à la parole sa dimension de vérité, il faut briser la triple muraille du secret administratif (triple : le langage hermétique, l'apparence de la régularité, l'objectivité des décisions). »

