

**DIALOGUE SOCIAL CONFINE**

**C'**est la rentrée sociale! De nouveaux chantiers ont vu le jour au **Samusocial de Paris**. De nouvelles organisations du travail, de nouveaux projets, et même des **hausses de salaires** comme au 115. Désormais la direction a pondu son **agenda social** pour l'année. Le rituel des instances et réunions à n'en pas finir reprend donc des plus belles. Représentant.e.s du personnel et de l'administration débattront sur plusieurs thématiques concernant directement la **vie quotidienne des agent.e.s.**

Nous avons toujours lutté et continuons pour que le **cadre légal et réglementaire** de la tenue des **instances** (Comité Technique et Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail notamment) soit respecté sur les bases d'un dialogue social démocratique. Constat : certaines **avancées positives** au sein du Samusocial de Paris. Cela nous permet de passer à d'autres combats.

Désormais il est prévu un **compte rendu** de ces instances, qui sera envoyé à tous les agent.e.s par la DRH. Cela est souhaité comme une volonté de **transparence** de la part de la direction vis-à-vis de ses agent.e.s, et une telle intention est forcément louable. Néanmoins ce compte rendu remplace également les vrais **procès-verbaux** des instances, qui doivent être communiqués aux élu.e.s du personnel qui y siègent. Ces PV reprenaient mot pour mot les propos de chacun.e tout au long de la séance, enregistrée sur une bande sonore. Ils sont les seuls **outils juridiques probants** en cas de **litige** entre les participant.e.s titulaires. Désormais les élu.e.s ne reçoivent plus les PV avec l'intégralité de leurs propos. C'est notamment grâce aux PV de CHSCT, par exemple, que France Télécom et son ancien PDG Didier Lombard ont été condamnés en juin 2019, après 10 ans de procédures, pour **harcèlement moral**, suite aux **suicides** d'agent.e.s/salarié.e.s (au nombre d'une trentaine) entre 2007 et 2010, au moment de la transformation de France Télécom Service Public en Orange Entreprise Privée. Ce procès était notamment à l'initiative de nos compères du **syndicat SUD PTT**.

Evidemment cela peut faire peur, et motiver la disparition de ces outils à la disposition des agent.e.s/salarié.e.s pour se défendre. Mais ce procès a été pour nous surtout l'occasion de faire prendre **conscience** aux employeur.e.s, que la **souffrance au travail** est une réalité quotidienne, et aux citoyen.ne.s, qu'il y a des **moyens d'action** pour lutter. Malheureusement avec les nouvelles **lois dites Macron** qui prévoient la **disparition** des **CHSCT** et **CT**, pour mettre à la place, dans le secteur public, dès janvier 2023, les **CSA** (Comité Social d'Administration), nous risquons de perdre une bonne partie de cette marge de manœuvre que nous avons. Sans doute ont-ils été inquiétés en haut lieu, voyant que l'on pouvait être condamné, si on **maltraite** ses agent.e.s/salarié.e.s. D'autant plus, à l'heure du procès à l'encontre de notre ancienne ministre de la santé Mme Buzyn, à qui l'on reproche une mise en danger des citoyen.e.s de par sa mauvaise gestion de la crise sanitaire, ou même, la condamnation de l'an-

cienn président Nicolas Sarkozy. **Même en haut de l'échelle, on n'échappe pas à la justice.** Et c'est un bon message qui passe à la population.

Nous, au Samusocial de Paris, à notre échelle, perdons également ces marges de manœuvres. Qui dit absence de PV, dit absence de **traçabilité**, de **mémoire commune**, des **luttés** et du **travail réalisé par les agent.e.s.** Quid de la possibilité d'amendement des comptes rendus par les parties prenantes. Nous avons certes, notre **droit de réponse**, mais nous refusons d'imposer aux agent.e.s, la réception d'une myriade de mails pour reprendre, modifier ou corriger ces comptes rendus, en direct. Aura-t-on une **version unilatérale**, qui ne reflète pas la teneur des positionnements en interne?

Il est vrai néanmoins, qu'auparavant, il y avait absence totale de compte rendu ou PV mis à disposition des agent.e.s. Cette pratique rentrait certes en contradiction avec l'article 4.4 du **Règlement Intérieur** de notre propre **CHSCT**, où il était stipulé par exemple que « *Des panneaux d'affichage sont mis à disposition du CHSCT dans chaque site du Samusocial de Paris pour permettre notamment la diffusion des procès-verbaux du CHSCT et l'affichage des noms et coordonnées de tous les membres du CHSCT, du Médecin de prévention et de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail.* » Et cela se faisait au mépris de l'esprit du **décret n° 82-453 du 28 mai 1982**, où il est stipulé que « *Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité de la part des représentants du personnel. Ils doivent faire l'objet d'une publicité de la part de l'administration.* ». Notre fédération syndicale nationale a toujours considéré que cela était un **abus**. Cela a toujours été un débat en interne au CHSCT du Samusocial de Paris. Et qui s'aventurerait, au sein des membres des instances, à vouloir diffuser aux agent.e.s ces PV, se voyait opposer un discours **menaçant**, avec **risque de licenciement** à la clé. Une sorte de chappe de plomb et d'omerta qui zappe le fonctionnement démocratique des instances.

Nous relancerons donc le projet de **Commission Signalement RSST** (Registre Santé Sécurité au Travail) qui avait été proposé par la direction, dans le cadre du CHSCT, par la DRH, en juin 2020, afin de répondre aux **alertes** qui y étaient inscrites par les agent.e.s/salarié.e.s et qui pourtant ne reçoivent **aucune réponse**. Il en va de la **santé** et de la **sécurité** de chacun.e de nous.

Les **élections professionnelles** arrivent à grands pas, dès le **8 décembre 2022** et nous nous donnerons rendez-vous pour notre campagne. En attendant, nous continuons à honorer l'agenda social qui nous a été proposé, notamment en participant à différents groupes de travail sur différentes thématiques : **évaluation professionnelle**, **gestion du temps de travail**, le fonctionnement de **cantoriel**, la **formation** et les **parcours professionnels**; mais aussi le nouveau **règlement intérieur des instances** et la mise à jour de notre **statut du personnel**.

N'hésitez pas à nous questionner. Nous restons à l'écoute, au siège ou sur site, pour vous soutenir et vous conseiller.