

EN OCTOBRE, C'EST LA RENTRÉE DES CLASSES SOCIALES

Tout le long du mois d'octobre se sont donc poursuivis les différents **groupes de travail (GT)** diligentés par l'administration du Samusocial de Paris, en présence des **organisations syndicales**, sur les différents thèmes déjà posés pour l'année :

-La mise en place d'**entretiens annuels** sous un nouveau format, pour chaque agent.e. Une première réunion a eu lieu le **7 septembre** et une deuxième le **12 octobre 2021**.

-Le **temps de travail**, où il a été question des vacataires, des congés en général, des délégations et de l'activité syndicale, ainsi que les journées d'habillage ou le travail de nuit... Première réunion le **28 septembre** et la deuxième le **26 octobre 2021**.

-Le **SIRH** (Système d'Information des Ressources Humaines), les **2 août** et le **8 octobre 2021**, où a été vu le fonctionnement de **Cantoriel**, les délais de paie notamment des vacataires, des stagiaires et volontaires, ainsi que la gestion du temps syndical et le **Séjour**.

Sur le mois d'octobre n'ont toujours donc pas été entamés les groupes de travail prévus sur la **formation**, les **parcours professionnels** et le **dialogue social**. Mais des dates ont déjà été fixées pour **novembre**.

Sud a été absent à la première réunion sur le SIRH du 2 août, mais a repris le fil des échanges au cours de la deuxième rencontre.

Sur le déroulement des GT :

Il y a des groupes de travail qui se recoupent et qui parfois sont à la limite de traiter exactement du même objet, comme le **GT SIRH** et le **GT Temps de Travail** ou encore le **GT Formations** et **GT Parcours professionnels**. Ce n'est donc pas toujours aisé de bien anticiper et préparer le travail. A cela s'ajoute un changement de calendrier assez régulier, parfois de dernière minute, à l'initiative de l'administration. Nous n'avons pas toujours les documents nécessaires à l'avance et il y a des ratés quant à savoir si la rencontre se passe en **visio** ou en **présentiel**. Parfois les personnes attendent devant leur écran la visio alors qu'à la dernière minute il a été décidé que la réunion se faisait en **présentiel**. Encore faut-il connaître la salle où se tient la réunion. Mettons cela sur le compte du caractère initial de ces travaux et l'apprivoisement encore balbutiant de l'ère du télétravail. Mais un **dialogue social** ne pourra se maintenir dans ces conditions à long terme. Cela favorise le délitement, le manque de continuité dans les réflexions, la déperdition du travail fourni avant, pendant et entre chaque GT.

Une question de mots :

D'où, l'importance pour **Sud**, de bien peser les **mots** qui sont utilisés dans le dialogue social et de s'entendre sur leur sens. Nous sommes revenus à plusieurs reprises sur l'importance du **vocabulaire** choisi, précis et réfléchi que nous nous devons d'utiliser en général. Les mots ont leur poids. On ne peut s'amuser à les intervertir, tout comme on ne peut changer un objet de réunion, faire passer une réunion pour une autre. C'est chaotique sinon.

De plus, quand nous nous référons à des **textes réglementaires** et de **loi**, il va de soi que les mots sont importants. C'est notamment pour cette raison, par exemple, que **Sud** est revenu, lors des réunions concernant les **entretiens annuels**, sur le fait qu'une pléthore de mots différents semblaient être utilisés pour essayer de désigner une seule et même chose. Et cela perd les agent.e.s qui ne savent plus vers quels types de textes réglementaires se tourner : soit vers des textes du **secteur privé**, soit du **secteur public** fonction hospitalière, ou fonction d'état... Cela rejoint toujours notre problématique du statut du Samusocial de Paris, en tant que **Groupe d'Intérêt Public (GIP)**. Un coup nous relevons du public, un coup du privé.

Les entretiens annuels :

Concernant les entretiens annuels, **Sud** a relevé donc que plusieurs expressions semblaient se balader dans les discours des un.e.s et des autres, sans que l'on puisse s'y retrouver : un coup on parle d'**évaluation professionnelle** ou **annuelle**, un coup d'**entretien annuel** ou **professionnel**, ou encore de **bilan annuel** comme dans nos statuts. Selon que l'on choisit un terme plutôt qu'un autre, les contraintes pour l'employeur.e et les droits pour les agent.e.s auxquels ils renvoient, ne sont pas les mêmes, en termes de temporalité notamment, et de contenu. Un coup nous sommes plus sur une idée de **projection professionnelle**, dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise, un autre coup nous sommes plus dans une logique de **quantification du travail** effectué, et de son **évaluation** en termes d'**objectifs** et de **résultats** atteints. Ce sont deux réalités différentes, et dans les GT, l'on passe de l'une à l'autre, dans l'idée de composer quelque chose d'**hybride**, à l'image évidemment du **GIP**, hybride par essence. Mais encore faut-il que les agent.e.s puissent s'y retrouver. Et ce n'est pas encore le cas.

Pour **Sud**, le plus important, c'est que cet **entretien annuel**, soit l'occasion avant tout de **valoriser le travail** réalisé par chaque agent.e, dans une perspective de **capitalisation des savoirs** acquis, une reconnaissance de l'**ancienneté** et de l'**expérience**. Au rythme auquel les projets de service changent, cela a souvent été quasiment impossible pour les agent.e.s. Et cela a été rappelé à l'administration du Samusocial. Des agent.e.s se tuent à la tâche pour **évoluer, se former**, en s'engageant dans des démarches en lien avec le travail qu'ils effectuent tous les jours, et du jour au lendemain, sans les prévenir, le **service change**, leur **poste change**, et tout ce qu'ils ont fait **disparaît**, comme si cela n'avait jamais été réalisé, **iels repartent à zéro**, comme des débutant.e.s, et tous les projets de formation **tombent à l'eau**.

Les représentant.e.s de la direction du Samusocial de Paris nous ont donc garanti qu'ils feraient désormais plus attention à ce que cela ne se produise pas et reconnaissent le caractère délétère d'un tel (dys)fonctionnement des **réorganisations permanentes des services**. D'où l'importance du **répertoire des métiers**, qui doit être en adéquation avec les **métiers réellement exercés**. Sinon cela dénoterait d'une sorte d'**emplois dissimulés** au sein de notre établissement.

Les entretiens annuels doivent être **cadrés**. Les agent.e.s ont des droits. L'entretien ne peut pas se transformer en **procès stalinien** où on leur règle leur compte de manière déloyale. Beaucoup d'agent.e.s n'y croient pas aux **entretiens annuels**, et du côté de la hiérarchie non plus. C'est souvent présenté plus comme une pure formalité, un peu harassante, mais obligatoire. Iels n'y voient absolument pas l'intérêt et le sens que cela peut avoir. Depuis des années et des années des agent.e.s demandent des formations à l'issue de ces entretiens, et n'en ont toujours pas bénéficié.

C'est donc un gros **défi** que de redonner une valeur à cet **entretien annuel**. Il peut être réellement une **opportunité** pour se projeter, se faire valoir, mais encore faut-il que le cadre s'y prête et que chacun.e joue le jeu. Il peut aussi arriver que l'**entretien annuel** devienne soudain un lieu de **décompensation** suite à un trop fort cumul de souffrance interne au travail qui n'a jamais trouvé le lieu, le temps et l'écoute ailleurs. Cela aussi, il faut savoir le prévoir et en tirer les conséquences.

Enfin, **Sud** a demandé à ce que l'entretien annuel puisse inclure l'**évaluation à 360°**, c'est-à-dire un entretien où non seulement l'agent.e est évalué par son N+1, mais l'inverse aussi, à savoir le N+1 évalué par l'agent.e. Mais l'administration a considéré que le Samusocial de Paris n'était pas assez mûr encore pour ce genre de choses.

GT Temps de travail et GT du SIRH :

Dans ces deux autres temps d'échange, en vue d'ailleurs d'un

éventuel nouvel **ARTT** (Accord Réduction Temps de Travail), il a donc été question des différents types de congés et de la prise en compte des différents types de temps de travail ainsi que de leurs modalités de paiement, notamment par le biais de **Cantorial** qui reste malgré tout, encore trop opaque aux yeux des agent.es. Comment sont pris en compte les **jours habillage**, le sont-elles vraiment, pourquoi leur mode de calcul semble-t-il avoir changé sans que les agent.es en soient informé.e.s ? Comment l'on paie les **heures supplémentaires, complémentaires** et les **RTT** ? Nous vous invitons d'ailleurs à consulter notre bulletin mensuel **SudInfo n°30** du mois de novembre 2020 (**Cantorial : un outil à double tranchant?**) en ligne **ici-même**, ou en allant sur notre **site**¹, puis dans "périodique". Il est notamment question du problème des paiements des **RTT** qui semblaient inéquitable.

Sud demande d'ailleurs à ce que l'on mette à jour les droits aux **congés paternité** qui sont désormais au nombre de **25** et non plus de **11** et qu'il soit même opéré une **rétroactivité** pour les agents nouvellement parents entre le **14 décembre 2020** et le **1^{er} juillet 2021** en ayant bénéficié. En effet, plusieurs entreprises en France avaient anticipé ce doublement de congés en les octroyant dès décembre 2020. Par ailleurs, une autre mise à jour importante, est l'attribution d'un jour supplémentaire de **congé décès de beaux-parents**, afin de pouvoir en bénéficier de **3** et non plus de **2** uniquement. La **loi de juillet 2020** a évolué sur le sujet pour le secteur privé, et est en projet dans le secteur public. Enfin, il y a la question des **12 jours de congés décès d'enfant**, qui a notamment fait polémique à l'assemblée nationale. Qu'en est-il au Samusocial de Paris ?

Il a aussi été question des différentes **primes** attribuables au Samusocial de Paris. Comment sont-elles payées et sur quels critères ? Il y a en effet beaucoup d'**opacité** sur ces **critères** et les **sommes** allouées. **Sud** a rappelé qu'il est difficile, en absence de fiches de poste précises et de notes de service en bonne et due forme, de savoir quand un.e agent.e dépasse ses fonctions et ses responsabilités à la demande de ses cadres pour suppléer un.e supérieur.e absent.e, ou quand il remplace un.e collègue absent.e pour effectuer son travail en plus du sien. Des agent.es dans ce cas sont tout à fait légitimes à recevoir des **primes de remplacement**, de **suppléance** ou de **suractivité**. Il y a même les primes dites de "**technicité**". Mais en absence de traçabilité de ce que font réellement les agent.es, impossible d'étayer le **recouvrement des primes dues**. Cela est assimilable à de l'**emploi dissimulé**, qui cumulé avec du **glissement de tâches**, pousse les agent.es à se dépasser, sans être reconnu.e.s à leur juste valeur. Et l'établissement fait ainsi des **économies** puisqu'il bénéficie ainsi du travail d'un niveau supérieur, payé à un niveau inférieur. C'est du **vol**, en définitive.

Enfin, une autre partie de ces **GT SIRH** et **GT Temps de Travail** a traité de l'adéquation de l'exercice de l'**activité syndicale**, avec l'**activité professionnelle**. En effet, notamment pour les agent.es ayant des mandats syndicaux et qui ont des plannings de service cyclés, en **nuît**, travaillant les **week-end** et **jours fériés**, en 10, 11 ou 12 heures, cela pose toute une série de problèmes. Iels sont convié.e.s par l'administration du Samusocial de Paris à différentes réunions, et par les centrales syndicales à d'autres moments, ou encore assistent à des **formations syndicales**. Or, ce sont des rencontres qui ont lieu en semaine et en journée. Ce qui implique que ces agent.es peuvent se retrouver à être en activité dans le cadre de leurs mandats sur des **jours de repos** en semaine, ou durant la journée alors qu'ils travaillent la nuit, etc. Iels sont donc susceptibles d'une part de dépasser le maximum hebdomadaire légal d'heures en activité (car l'activité de représentant.e du personnel ou la formation syndicale sont considérées comme du **temps de travail effectif**), et d'autres part risquent une **surcharge mentale dangereuse** pouvant porter atteinte à leur **intégrité physique** et **psychique**.

L'autre possibilité serait de choisir entre le **travail** ou le **droit syndical**, alors que celui-ci est justement garanti par la **constitution française** et ne devrait pas faire les frais d'une désorganisation de l'entreprise et de son manque de volonté à l'y intégrer. Devoir choisir entre le travail ou l'exercice syndical, contrevient au principe de liberté de chaque travailleur.euse. Il faut donc des **accords** pour réguler tout ceci et cesser la **discrimination** de fait qui a court depuis trop longtemps. Ce **chaos organisationnel** peut être vu comme une façon détournée d'**entraver le droit syndical**, par carence organisationnelle, et par là-même, une façon de **sanctionner** et **décourager** les travailleurs.euses à s'engager syndicalement ou faire des formations syndicales. Alors que ce sont des droits. C'est une atteinte grave à la **démocratie**.

Autres rencontres et initiatives :

Sud a par ailleurs participé à diverses autres rencontres en interne avec l'administration du Samusocial de Paris, et à des initiatives hors-les-murs, sur le territoire Ivryen, en lien notamment avec l'**Union Locale Solidaires** et différents **Comités locaux**.

En interne, il y a eu le **CHSCT du 26 octobre** (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) pour lequel une synthèse propre à **Sud** sera disponible sur le site internet (QR code en bas de page). Il serait trop long de l'insérer ici. Par contre, **Sud** ne prend pas part à toutes les réunions concernant le **CT** (Comité Technique), notamment pour l'élaboration de son **Règlement Intérieur**. Au-delà de l'indisponibilité de la titulaire du siège, il y a aussi une fracture politique de désaccord forte, de fond, que nous ne détaillerons pas ici. Quelques explications ont déjà été données à ce sujet au moment de la publication de l'Accord Télétravail que nous n'avons pas signé.

Il y eu aussi la rencontre du **29 octobre** entre les organisations syndicales et quelques membres du **CA** (Conseil d'Administration) du Samusocial de Paris. Également, nous mettrons une synthèse propre à **Sud** sur le site, pour celles et ceux qui seraient intéressé.e.s de connaître notre positionnement, ainsi que celle de la **rencontre** entre syndicats et le **Président du Samusocial de Paris du 24 septembre 2021**.

Enfin **Sud** a participé à la journée "**Repenser le Samusocial de Paris**", invité par la directrice générale, le **19 octobre**. Nous y avons notamment fait part de notre volonté à finaliser le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et mieux outiller le dialogue social en entreprise. Nous avons d'ailleurs repris ce travail sur le **DUERP**, en commençant avec le **LHSS de Babinski** sur Ivry, avec deux réunions, en coopération avec des membres du **SASST** (Service Assistance Sociale et Santé au Travail). Un autre volet du **DUERP** se poursuit également en intersyndicale, avec le cabinet **Alternatives Ergonomiques**, pour traiter des **risques psycho-sociaux** spécifiques aux **représentant.es du personnel**.

Nous nous sommes rendu.e.s, toujours en intersyndicale, au **LHSS Les Lilas**, à Villejuif, pour écouter les agent.es, qui, en passe de déménager dans de nouveaux locaux sur Paris 14^e, sont confronté.e.s à diverses difficultés organisationnelles et carence de cadre hiérarchique.

Pour ce qui est de notre activité hors-les-murs, **Sud** a fait plusieurs diffusions de tracts sur Ivry et Paris 13^e, afin d'inviter le plus de monde possible à venir faire **grève le 5 octobre**, montée à quelques **30 000 manifestant.es** dans les rues parisiennes. **Sud** du Samusocial de Paris y a été notamment interviewé par des journalistes de *Le Monde*, et cela a été l'occasion de faire entendre aussi la voix des agent.es, par ce biais.

Le **19 octobre**, **Sud** a également pris part à l'**AG du Comité Ivryen pour la santé et l'hôpital public**, au nom de l'**UL Solidaires**, afin de préparer et participer à une veille de bougies devant la **Mairie** pour revendiquer le **dé-brevetage des vaccins** contre la Covid19 et dénoncer les **10 000 morts quotidiens** dans le monde, évitables, le **30 octobre** au soir, avant les débuts du **G20**, en présence d'**élu.e.s**. Nous avons d'ailleurs participé en soutien, au discours du maire **Philippe Bouyssou**, pour dire **STOP A LA VIOLENCE**, après l'agression très violente de deux élus, quelques jours auparavant.

Enfin, nous sommes passés à la **Fête des associations d'Ivry**, le même jour, toujours au nom de l'**UL Solidaires**, où notamment la **CGT** avait prévu un débat ouvert sur le travail. Puis nous nous sommes recueillis devant la gerbe de fleurs laissée par les élu.e.s, sur le Quai Henri Pourchasse, à Ivry, en commémoration du **massacre des algériens du 17 octobre 1961**, par la police de Papon. Iels avaient manifesté pacifiquement, contre le couvre-feu raciste qui leur avait été imposé.

Gardons l'œil ouvert et l'oreille attentive, à l'heure pré-électorale et ses remontées fascistoïdes nauséabondes.

Permanences :

Les permanences se poursuivent en présentiel au bureau syndical, en journée, après les salles de formation 115 au RDC, en face d'Ivry 2, ou par téléphone et même le week-end, sur demande. Nous avons eu plus d'une dizaine de nouveaux dossiers ouverts ce mois-ci pour des agent.es en difficulté et/ou qui veulent s'investir dans nos luttes. Nous restons à l'écoute et disponibles pour vous outiller, défendre vos **droits** et votre **dignité** au travail.

