

**AVANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET MOBILISATIONS DE DECEMBRE**

**L**es différents groupes de travail (GT) au sein desquels l'administration et les représentant.e.s du personnel débattent et négocient pour le compte des agent.e.s du Samusocial de Paris, se sont donc poursuivis les mois de **novembre** et **décembre** 2021. Pour rappel, ces groupes de travail se répartissent par **thématiques**, au nombre de six : **Système Informatique de Ressources Humaines (SIRH)**, **Temps de travail**, **Entretiens Annuels**, **Parcours Professionnels**, **Formation** et **Dialogue Social**. Concernant les entretiens annuels, des réunions s'étaient déjà tenues le 7 septembre et le 12 octobre ; pour ce qui est du temps de travail, le 28 septembre et le 26 octobre ; pour le SIRH, le 8 octobre. Depuis, nous avons eu de nouvelles réunions le **23 novembre** pour le temps de travail, le **9 décembre** pour le SIRH et le **3 décembre** pour les parcours professionnels et la formation, thèmes qui n'avaient toujours pas été débattus. Les GT parcours professionnels et formation ont donc fusionné en une seule réunion le 3 décembre. A priori, concernant les entretiens annuels, le GT est clos, car la campagne ne devrait pas tarder et peu à peu, chaque agent.e se verra proposer un entretien annuel prochainement, le tout validé en CT (Comité Technique). Concernant le GT dialogue social, il n'y a toujours pas eu de réunion.

**Réunion SIRH du 9 décembre 2021 :**

Qui dit SIRH, dit **Cantoriel**. C'est notre fameuse interface en ligne qui gère notre temps de travail et profil agent.e : congés, informations personnelles, bulletins de paie dématérialisés, demandes d'avances ou d'acompte... etc. Cette fois-ci, la question spécifique de la **gestion des temps d'activité des représentant.e.s du personnel** a été traitée. Comme il avait été expliqué dans notre bulletin mensuel **SudInfo n° 41** pour le mois d'octobre 2021, il y avait jusqu'à ce jour un **défaut de suivi** de ces temps : ni de traçabilité, ni de comptabilisation. Les agent.e.s élu.e.s ayant des plannings cyclés travaillant le week-end ou la nuit en 12 heures et ayant parfois des jours de repos en semaine, par exemple, se voyaient pénalisés.e.s car les réunions syndicales et avec l'administration tombent toujours en journée et en semaine. Ces agent.e.s étaient contraint.e.s donc soit de **renoncer à honorer leurs mandats** de représentation (ce qui est assimilable à une **entrave au droit syndical**) soit de cumuler leur activité professionnelle et syndicale de manière totalement désorganisée, **dépassant le nombre d'heures d'activité hebdomadaire maximal légal**, n'ayant plus la possibilité de profiter des jours de repos, perdus. Au-delà du problème purement comptable, technique et juridique, ce peut être aussi une situation de grande **souffrance psychologique** pour l'agent.e élu.e ou appelé.e à participer aux instances comme le CHSCT. Il est pris.e entre deux : honorer ses mandats en s'exposant à des **risques légaux** de dépassement de la durée de travail légale et en se mettant aussi **en danger sur le plan de la santé** (absence de repos) et **en difficulté dans sa vie privée**; ou ne pas les honorer et cautionner ainsi une **entrave et destruction** du droit du travail et syndical, alors qu'il a été élu.e. C'est une situation intenable sur le long terme. Pourtant, des dizaines d'élu.e.s

ont vécu dans ce dilemme pendant plusieurs années. C'est un facteur accru de risque psychosocial spécifique aux élu.e.s qui n'a jamais été pris en compte malgré nos alertes, jusqu'à aujourd'hui. Et les séquelles peuvent être graves. Néanmoins, depuis l'arrivée de nouvelles têtes à la direction, les discussions avancent à ce sujet et l'on entrevoit peu à peu des solutions sur mesure. L'interface **cantoriel** devrait enfin offrir la possibilité de gérer ces temps d'**activité syndicale**, comme tout autre temps d'activité ou absence : congés annuels, CET, hors-saison ou jour d'habillage. Ainsi il sera possible de poser une absence pour différents motifs syndicaux, chacun **libellé** par un **item** spécifique et reconnaissable. Les secrétaires syndicales.aux auront la main sur des profils-agent.e.s élu.e.s afin de leur attribuer des temps, tout comme l'administration, qui pourra, toujours sur cantoriel, poser également des jours de réunions de représentant.e.s du personnel. Ce dispositif permettra aux coordinatrices.eurs, manager.e.s, responsables de site et directrices.eurs de service, ainsi qu'au service GTA (Gestion Temps d'Activité) et service paie, d'avoir une meilleure visibilité et mieux anticiper ces absences afin de gêner le moins possible les services. Ce dispositif a aussi l'avantage d'éviter aux élu.e.s dorénavant des tonnes de paperasses, de remplissages de formulaires à scanner, à archiver et à envoyer à droite-à-gauche, des heures et des heures de calculs et de conversions de valeurs sexagésimales et décimales, le déploiement de fichiers Excel dans tous les sens... enfin, toute une série de tâches fastidieuses qui empiètent sur le travail purement syndical et qui nous incombe pas. Si tout va bien, dès **janvier 2022**, ce nouveau dispositif devrait être opérationnel. Néanmoins, comme tout nouveau dispositif, il y a une période de tâtonnement. L'approche de l'administration était de faire au mieux afin de pénaliser le moins possible les agent.e.s élu.e.s, pour favoriser le **dialogue social**. Il faut avouer, que, tout au moins le discours tel quel, est digne d'une direction voulant intégrer dans les meilleurs conditions le **droit syndical**. Chose qui n'était pas forcément le cas avec la direction précédente. Il faut aussi saluer le travail exemplaire du **service paie** qui a permis la mise en place opérationnelle et qui s'est dotée de pédagogie pour expliquer le fonctionnement purement technique de ce dispositif, aux syndicats, ainsi que le travail du **service GTA**. Nous verrons maintenant, si toutes ces bonnes intentions seront suivies des faits.

**Réunion Temps de travail du 23 novembre 2021 :**

De nouveau, la question du **temps syndical** a également été traitée dans cette réunion, mais de manière moins poussée. Il a été notamment rappelé par la DRH que l'important, concernant la gestion du temps syndical, est d'honorer l'attendu de **1607 heure** l'année, qui est le total annuel d'un contrat type de **35 heures** par semaine. La logique du Samusocial de Paris sera de **compenser** là où il faudra compenser si jamais du fait de son mandat un.e élu.e perdrait des heures. Ainsi, la direction espère pouvoir favoriser la participation d'agent.e.s par exemple, de nuit, qui peuvent apporter un savoir et une expérience liée à leur

**Réunion Parcours Professionnels et Formation du 3 décembre 2021 :**

métier de nuit, qui ne peut être que bénéfique pour les départs. Et **Sud**, reconnaît dans cette approche de l'administration, une réelle volonté d'ouverture et d'écoute de sa part.

Ensuite il a été question de quelques **abus** qui ont pu être soupçonnés, de la part de l'administration, concernant les **heures supplémentaires**. Il y a un flou concernant le fonctionnement de **cantorial** et sur le fait que oui ou non, les managers, responsables ou directrices.eurs interviennent ou non pour valider, invalider ou modifier ce qui est **déclaré** automatiquement sur cantorial par **badgeage**. Parfois, il suffirait de partir une heure ou deux heures plus tard que prévu, et cantorial comptabiliserait automatiquement ce dépassement. Il n'est pas clair s'il est comptabilisé en heures supplémentaires ou en **balance horaire** selon les cas. Pourtant, à maintes reprises, plusieurs services se sont vus rappelés et intimés, de formaliser ces dépassements et de ne les comptabiliser qu'avec **l'accord préalable du supérieur hiérarchique**. Ce qui semble donc se passer au Samusocial de Paris, c'est que dans certains services, les agent.e.s seraient soumis à cette **obligation** de déclaration au préalable de dépassement (ou après coup à la demande du hiérarchique), et pas dans d'autres. Pourquoi tout le monde ne serait pas à la même enseigne ? Pourquoi certain.e.s auraient cet **avantage** et pas d'autres ? Même en supposant que cet état de fait se « justifierait » pour quelque raison que ce soit (nature du métier ou du contrat), il faudrait que ce soit **formellement stipulé dans un accord** qui aura été débattu par les représentant.e.s du personnel et la direction, et non pas résultat d'une carence de suivi et d'un arbitraire par service s'immiscant dans les failles des **vides réglementaires statutaires**. Le total des heures en plus ainsi obtenues, serait parfois très important. Néanmoins il ne faut pas non plus oublier que **cantorial** lui-même **dysfonctionne** et a pu parfois octroyer un grand nombre d'heures en plus sans que l'agent ne comprenne pourquoi, alors que d'autres avaient sans raison des **balances négatives**. Et ce n'est pas faute d'avoir essayé car les informations qu'ils obtiennent de part et d'autre quand ils posent des questions, sont contradictoires et incohérentes.

Espérons qu'avec nos nouvelles discussions, accords et paramètres qui s'en suivront, ces soucis de cantorial seront réglés et que nous aurons plus de **transparence** et d'**équité** entre agent.e.s.

Cela concerne aussi les modalités de comptabilisation et de pose des **journées** dites d'**habillage**. Le débat a porté sur le périmètre de cette journée habillage, quels services et quels agent.e.s elle concerne. Elle est censée compenser le temps cumulé sur un an, nécessaire à l'habillage et déshabillage des agent.e.s obligé.e.s de par leur métier, à mettre une blouse. Puisque pour être « en service » à l'heure, ils doivent commencer à enfiler leur tenue quelques minutes avant l'heure déclarée de prise de poste. En général cela tourne autour de 10 à 15 minutes. Le débat a porté notamment sur la **base horaire** sur la quelle comptabiliser ces journées d'habillage. L'usage était l'octroi de deux jours d'habillage par an, que l'agent.e peut poser en congé sur l'année. Mais une journée de travail peut être de **7 heures** comme de **12 heures**, au Samusocial de Paris, selon le type de contrat. Parler de journée de travail dans un cas ou dans l'autre, n'implique pas la même valeur quotidienne de temps d'activité à prendre en compte pour les journées d'habillage. Le débat n'a pas totalement été tranché. Il est toujours en cours. Une autre idée, pourrait être d'**inclure le temps d'habillage dans la prise de poste**, et non plus par anticipation.

Il a aussi été rappelé que le temps d'habillage n'est ni du **temps de passation** ni du **temps de nécessité de service**. Il est important de les distinguer. En tout cas, il est tout à fait normal d'**indemniser toute sujétion**.

Le service formation, accompagné de la DRH, nous a donc présenté leur « feuille de route » pour les années à venir. Un point sur leur méthode de mise en place du projet nous a été fait, en expliquant plusieurs phases, dont, notamment, celle du recueil des attentes et desideratas en la matière, venant des services, dans un esprit d'ouverture aux diverses suggestions possibles. L'ambition étant la possibilité de **dispenser des formations qualifiantes**. La visée à terme est **l'employabilité** des agent.e.s, la **sécurisation de leur parcours professionnel**, prévenir les **risques d'usure** et de **burn-out**, ce à quoi, **Sud**, adhère tout à fait.

Il nous a été présenté le nouvel organisme **France Compétence**, en fonction depuis **janvier 2019**, qui régule et gère désormais à lui seul les financements des **formations adultes**. Avec ce nouveau dispositif, **l'Etat** a plus de poids dans l'arbitrage des politiques de **financement** sur ce sujet. Plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés : **CPF** (Compte Personnel de Formation), l'alternance et l'apprentissage. Il est important de distinguer les **formations longues**, d'une part, qui concernent le **PTP** (Projet de Transition Professionnelle), où le ou la salarié.e se voit bénéficier de la **prise en charge d'une formation longue sur une année** au moins, et le **maintien de son salaire**, et d'autre part, les **formations courtes**, où l'on peut faire plutôt appel au CPF, ou qui concernent les formations de quelques jours ou d'une ou deux heures, internes au Samusocial de Paris, figurant sur **l'intranet** d'entreprise.

Plusieurs problématiques ont été exposées. D'une part, les formations longues vont parfois au-delà d'une année, et la prise en charge financière via le PTP ne peut se faire. La question est donc de savoir quand et pour quelles formations, éventuellement, le **Samusocial de Paris** pourrait décider de participer aussi, avec des **fonds propres**, à cet effort de formation qualifiante des agent.e.s. Point délicat. Plusieurs aspects doivent être pris en compte : les **besoins** du Samusocial de Paris, les **profils des agent.e.s**, leur **ancienneté**, leur **volonté à se former**, etc. Peut-être faudrait-il envisager un **système de cotation** pour objectiver au maximum le processus de **priorisation** et être le plus **équitable** et **transparent** possible en la matière ?

Autre problématique concernant sinon le **CPF**, est que les formations qui y sont éligibles, doivent se faire **en dehors du temps de travail**. Et bien que le CPF puisse prendre en charge la partie financière de quelques formations, relativement courtes, il n'y a **pas de maintien de salaire** de prévu. Cela peut décourager le ou la salarié.e à se saisir des opportunités qu'offre ce dispositif. La réflexion est en cours.

**Précautions :**

**Sud**, rappelle, qu'à plusieurs reprises, des agent.e.s sont venu.e.s voir la section concernant les formations longues, car mécontent.e.s de comment elles s'étaient passées. Certain.e.s avaient vu leur projet de formation validée par l'OPCO et le Samusocial de Paris, par signature d'une convention tripartite, mais ont découvert une fois la formation entamée, que durant les **vacances scolaires** et donc, la fermeture de l'école de formation, le **salaire était suspendu**, puisque l'agent.e n'était plus en formation durant cette période. **Sud** s'était alors questionné sur le discours qui avait pu être avancé aux agent.e.s et qui a engendré ce malentendu. Il a ainsi été également question de revoir **l'accompagnement** qui pouvait être fait auprès de ces agent.e.s qui parfois ont des difficultés spécifiques du fait de l'origine étrangère (la langue française et la culture de l'administration française très spécifique), mais aussi certaines générations qui sont beaucoup moins familières avec les technologies légères, qui ne sont pas toujours très er-



gonomiques pour cette population.

#### Axes de compétences :

Enfin, le service formation nous a présenté quelques axes de **développement de compétences** envisagés pour les agent.e.s, qui sont en tout au nombre de sept, certains restent à finaliser et à développer.

Il a été notamment question de l'axe de l'**accompagnement social**, qui s'est vu comme étant un **axe incontournable** et primordial pour le personnel du Samusocial de Paris. **Sud** y adhère totalement car reconnaît, comme exposé dans ce projet, que les **problématiques sociales** sont au **cœur** de la majeure partie des **métiers** de notre enseigne : les populations **précaires**, les **violences** contre les femmes, familiales, les **problématiques d'addiction** et d'alcool, la population confrontée à des **problématiques psychiques**, savoir gérer des tentatives de suicide, etc.

Néanmoins, **Sud** rappelle, partant de l'exemple le plus criant qui sont les métiers d'**écoutant.e social.e** au **115**, qu'il y a toute une dimension du **travail réel** qui peut sortir des radars et du **travail prescrit**. Il y a ce qui est annoncé dans l'**offre d'emploi**, ce qui figure dans la **fiche métier** (quand elle existe) et nous avons depuis quelques années un **répertoire des métiers** (qui n'est pas exhaustif). Mais dans la réalité, les écoutant.e.s sociales.aux du 115 peuvent être amené.e.s à devoir développer des **compétences**, par la force des choses, qui ne sont formellement attendues nulle part, elles ne se trouvent ni dans la fiche de poste, ni dans l'offre d'emploi, ni dans le répertoire des métiers. Un.e écoutant.e doit avoir un minimum de connaissance du **système PABX** et du **couplage ordinateur-téléphonie**, avec le modèle **Alcatel** par exemple. Il doit avoir une idée relative-ment précise du nombre de **lignes téléphoniques** au 115 (au nombre de 35 environ), du **système de dispatch des appels**, de la **logique de vase communicant entre la ligne front, back/mixte et famille**, le concept de **goulot d'étranglement du trafic** des appels, **seuils de saturation**, le concept de **dissuasion** de l'appelant.e... Ceci n'est pas clair pour toutes les écoutant.e.s et il n'y a pas de formation dédiée sur ces sujets. Pourtant, être à l'aise avec cette dimension du métier d'écoutant.e social.e, offre de meilleures chances pour évoluer comme coordinatrice.eur par exemple. Nous sommes donc dans une situation dans laquelle pour **évoluer** il faudrait détenir **certaines compétences** spécifiques pour lesquelles il n'y a **aucun dispositif** pour leur **acquisition**. Il s'agit de compétences attendues, appréciées, nécessaires, mais pas formellement exigées, recommandées et formalisées. Celles et ceux qui les acquièrent, le feraient donc d'une manière **opaque**, sans qu'on en connaisse les **canaux**, le **temps** nécessaire, les **rouages**, les **outils**, ni les **formatrices.eurs**, références **bibliographiques**, etc. **Sud** se demande donc s'il ne faudrait pas, dans le cas du **115** par exemple, insérer dans les axes de **développement des compétences**, une partie très **technique** et **informatique** sur la **téléphonie**, les modèles **Alcatel**, le **PABX** et la **cinétique**.

La même question se pose pour l'utilisation des fichiers **Excel**. Dans l'attendu officiel et formel du poste d'écoutant.e 115, il n'est pas exigé une connaissance particulièrement développée d'Excel. Pourtant, dans la pratique, l'écoutant.e social.e au **115**, est souvent amené à utiliser Excel. Être à l'aise avec cet outil **favorise** donc les **conditions de travail**, les **performances** et les possibilités d'**évoluer**. **Pourtant, l'outil Excel n'est pas considéré comme faisant partie intégrante de l'attendu du poste. Et cela explique notamment la position secondaire de l'écoutant.e social.e 115 dans la file d'attente virtuelle pour bénéficier de formations Excel, réservées en priorité aux agent.e.s pour qui l'outil est formellement exigé dans l'attendu officiel de leur poste.**

**Sud** explique donc la **perplexité** dont ces situations témoignent : ***pour bien faire son travail et pouvoir envisager d'évoluer, certaines compétences bien spécifiques implicites seraient attendues, en plus de celles explicitement exposées, mais rien n'est prévu de manière formelle et dédiée pour qu'elles puissent être acquises de manière équitables par toutes celles et tous ceux qui souhaiteraient se former et évoluer dans l'entreprise.***

C'est une situation **opaque** qui **pénalise** les agent.e.s et qui semble instaurer un **fonctionnement à double vitesse**, avec des **canaux invisibles** et **parallèles** dont certain.e.s initié.e.s auraient un accès et pas les autres.

Ce à quoi la **DRH** répond en expliquant, qu'en effet, **les métiers d'écoutant.e social.e 115 et de coordinateur, n'exigent pas de diplômes particuliers**. Ce serait l'**expérience** qui rentrerait en ligne de jeu. D'autres outils pourraient poser le même type de problématique, comme **Teams**, qui avec le télétravail et les visioconférences se développe, mais tout le monde n'est pas forcément familiarisé avec. Peut-être faut-il prévoir des **formations spécifiques** pour le télétravail et les visioconférences, aussi.

#### Et l'avancement de carrière donc ?

**Sud** s'étonne par ailleurs, que dans cette réunion traitant du parcours professionnel et de la formation, il n'ait pas été prévu de traiter la question de l'**avancement de carrière**, de l'**évolution en entreprise**, de la **montée en compétence** et des **promotions**. La DRH explique que cet axe viendra s'ajouter aux autres qui sont déjà développés.

**Sud** demande à ce qu'il soit prévu des **parcours préformés**, pouvant être proposés, clés en main, **dès l'embauche**, aux agent.e.s. Par exemple des parcours types commençant par un **poste d'écoutant.e**, pouvant se décliner avec l'expérience vers un poste de **régulatrice.eur au Pôle Habitat, médiatrice.eur au SIAO** ou à **Delta, coordinatrice.eur** ou encore **travailleuse.eur sociale**. Des choses qui se font déjà mais de manière informelle au coup par coup, et non inséré dans un **plan interne de déploiement transparent, partagé et équitable** pour les agent.e.s. Un parcours type de **TISF** (Technicien d'Intervention Sociale et Familiale) pouvant évoluer vers **CESF** (Conseiller en Economie Sociale et Familiale) ou un parcours type prévoyant pour une nouvelle recrue **Auxiliaire de Vie Sociale**, à terme, d'évoluer vers **Aide-Soignante** puis **Infirmière**, par exemple, tout en restant interne au Samusocial de Paris. C'est un peu l'équivalent de ce qui se fait dans la fonction publique avec l'avancement de carrière, les **échelons** et le **cadre emploi**. **Sud** fait remarquer qu'il y a des agent.e.s qui n'ont pas évolué de leur poste depuis plus de 10 ans, que ce soit dans les catégories C ou dans les catégories cadres (A). Il y a des **directrices.eurs** et des **responsables** de services qui sont à leur poste depuis plus de 10 ans. Et ce n'est pas faute d'essayer d'évoluer en interne en postulant à tout va. Cela interpelle.

#### La gestion du stress :

Un autre point soulevé par les syndicats, est la **souffrance au travail**. Le public auquel le personnel du Samusocial de Paris est confronté, implique des situations émotionnelles particulièrement difficiles. Tout le monde n'est pas en mesure de pouvoir gérer ces situations de manière adaptée en permanence. Sans doute que des formations sur ce plan doivent aussi être prévues.

Ce à quoi **Sud** répond qu'en effet, nos agent.e.s sont exposé.e.s à un public bien spécifique, mais la souffrance que cela peut engendrer, fait peut-être partie plutôt du champ de compétence du **SASST** (Service Sociale et Santé au Travail), et non pas tant du service formation, même si les deux ne peuvent qu'être complémentaires sur ce point. En effet,



qui dit **souffrance au travail**, dit souvent **mésestime de soi**, impossibilité pour l'agent.e de reconnaître la valeur du travail qu'il réalise. Il y a toute une série d'outils et de formations spécifiques, comme les ateliers « **estime de soi** » ou gestion du stress, qui peuvent mieux armer le personnel pour affronter plus sereinement et professionnellement les problématiques rencontrées de **violence**, **addiction** et **psychopathies** parmi le public accueilli. Il y a tout un travail de **prise de conscience** de ce que chacun.e de nous réalise comme travail alors qu'on a souvent l'impression qu'on ne fait rien. Il y a des techniques bien spécifiques pour faire cela. Mais il est de la compétence plutôt du **SASST** et des **GAPP** (Groupes d'Analyse Pratiques Professionnelles).

**Sud** conçoit néanmoins qu'il soit délicat parfois de concevoir que l'on puisse former sur le **savoir être**, afin de développer des approches et des postures plus à même de répondre aux problématiques spécifiques de notre public accueilli. Il en veut pour exemple le **discours** qui a pu être tenu par des responsables au Samusocial de Paris, à l'occasion d'entretiens d'embauche en interne ou d'évaluation annuelle, où il était clairement dit qu'**« il y a des compétences qui ne s'acquièrent pas »**. Le savoir être serait **inné** et certain.e.s seraient fait.e.s pour tel métiers, et d'autres, pour tel autre. **Sud** ne partage pas ce point de vue, car il considère que même le **savoir être est une compétence** et comme toute compétence **elle peut s'acquérir** si les conditions se regroupées et si l'agent.e est volontaire.

Enfin, il s'est posé la question de l'évaluation des formations une fois dispensées, de la **formation des managers** et du **fond propre du Samusocial de Paris** pour financer des **formations destinées aux représentant.e.s du personnel**, afin de favoriser au mieux le **dialogue social** en entreprise et les aider à se parer face à la **souffrance des salarié.e.s** qui peuvent les solliciter.

**Sud** est très étonné de l'existence de ce fond qu'il semble être seul à ignorer jusqu'à ce jour.

## BILAN DU 7 DECEMBRE 2021



Une **centaine** de manifestations et rassemblements ont eu lieu en France : **8000 manifestant.es à Paris**, **50 000 sur tout le pays** ! Depuis Denfert Rochereau jusqu'au Ministère des Solidarités et de la Santé, nous avons battu le pavé. Nous avons été quelques salarié.e.s du **Samusocial de Paris** à aller manifester. Pas encore assez. Mais ce fut l'occasion de partager un moment convivial, sur la base d'idées originales et de revendications pour plus de **moyens** et une meilleure **reconnaissance** de nos métiers. La **créativité**, l'**imagination** et la **motivation** de chacun.e, nous a permis de nous montrer, grâce à des pancartes et slogans qui nous étaient propres.

### En 2022, continuons la lutte pour :

- Un travail social de qualité au service de nos publics
- Redonner du sens à nos métiers
- L'écoute, l'accompagnement, l'hébergement et la construction de logements**
- Des conditions de travail dignes et des salaires décents, des conventions de travail et des statuts du personnel de haut niveau, des budgets conséquents, des effectifs suffisants
- Un travail partenarial en dehors de la logique concurrentielle
- Remplir nos missions dans l'intérêt général des publics que nous accompagnons !

## CHSCT ET AUTRES INSTANCES

### Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) : Quid du Validisme !

Le **3 décembre 2021** s'est tenue la deuxième réunion concernant le volet spécial des **Risques Psychosociaux spécifiques aux Représentant.e.s du personnel**, à insérer dans le **DUERP**. **Sud** a tenu notamment à veiller à ce que le syndicalisme ne soit pas l'apanage exclusivement des **valides**. **Sud** se bat pour que tout.e un.e chacun.e soit en mesure de **militier** indépendamment de son **origine**, son **crédo**, sa **situation sociale**, **économique**, **culturelle**, son **genre**, son **orientation sexuelle**... Mais nous ne devons pas oublier les personnes en situation de **handicap**. Elles aussi ont tout à fait le droit de militer. Et il ne s'agit pas d'en exclure celles en situation de handicap **psychique** et **mental**. Iels sont tout aussi **humain.e.s** que nous. Malheureusement encore trop souvent victimes de **stigmatisation**, de **discriminations** et de **vexations**.

La loi pour l'**égalité des chances** favorise l'**intégration** de ces personnes, dans le monde du travail, notamment par le biais de l'**obligation des 6 %**. Le Samusocial de Paris tend à intégrer aussi cette visée dans son projet. Mais il y a encore du travail. Ces personnes sont donc destinées à être de plus en plus nombreuses et par conséquent, susceptibles aussi de vouloir **s'engager** de plus en plus **syndicale**. Pourtant le syndicalisme reste encore en général un peu trop **fossilisé** dans ses **anciennes habitudes masculinistes** et **machistes** de gros bras, où seul.e.s s'imposent celles et ceux qui **crient** le plus fort, qui **tapent** du poing sur la table, qui s'imposent par la **force physique**, qui fait du **bruit**. Il n'est pas rare, pour une femme syndicaliste, d'être taxée de **mal baisée** par exemple, dès qu'elle persiste à défendre ses principes sans céder au chantage masculiniste. Et ces remarques peuvent venir d'hommes comme de femmes. Il n'y a pas plus sexiste comme insulte.

Les **modes de communication** humaine évoluent et le monde du handicap nous en apprend énormément à ce sujet. Comment participer à une réunion des représentant.e.s du personnel, avec la direction, quand on est **aveugle**, **malvoyant**, **sourd**, **malentendant**, **autiste** ou souffrant du **syndrome d'Asperger** ou **spectre autistique** ?

Le cabinet spécialisé avec qui nous travaillons sur le **DUERP (Alternative Ergonomique)** nous a expliqué qu'il n'y a pas de disposition spécifique à déployer concernant les politiques d'intégration et de maintien des personnes en situation de handicap, dans le cadre du militantisme syndical. La **responsabilité** en incombe à l'**employeur.e**, qui doit y veiller tout autant que pour les autres agent.e.s, qu'ils soient en situation de handicap ou pas.

\* \* \* \* \*

Pour celles et ceux souhaitant s'informer sur le **CHSCT du 14 décembre 2021**, cliquer [ici](#) ou se rendre sur le site internet <http://www.sudsantesociauxsamusocialdeparis.fr/>.

