

**LA GREVE, CE FLEAU QUI
JUSTIFIERAIT LE TELETRAVAIL...***

Attention, ne tombons pas dans le piège des employeurs ! Des projets d'accords d'entreprise prévoient une clause permettant à l'employeur d'imposer le télétravail aux salariés-es pour des raisons impérieuses comme des intempéries, une épidémie, une menace terroriste mais aussi une grève dans les transports en commun...

Si nous n'ignorons pas la « galère » pour les salariés de devoir prendre chaque jour les transports en commun, ne répétons pas ce qui tourne en boucle sur les chaînes de télévision en continu...

les salariés ne sont jamais « pris en otage par les grévistes » ! Les travailleurs de la **Snfc**, de la **Ratp** mais aussi de compagnies de transports privés contrôlés par des grands groupes comme Veolia ne font évidemment jamais grève et perdre des journées de salaire pour « em... le monde » ...

La grève est un moyen de lutte qui vient quand l'arbitraire patronal reste sourd aux demandes du collectif de travail, aux instances représentatives du personnel, aux préconisations de la médecine du travail, au rappel à l'ordre de l'inspection du travail.

C'est un **mode d'action** pour défendre nos droits et en obtenir de nouveaux pour le monde du travail quand les gouvernements successifs soutiennent systématiquement le monde du capital (Exonération ou réduction de l'Impôt sur la fortune ; Mise à l'abri des vrais fraudeurs, des entreprises qui dissimulent leur bénéfice avec les lois sur le secret des affaires etc...). Et donc quel est le rapport entre la **grève** en dehors de sa boîte et le **télétravail** ?

C'est bien l'employeur en premier qui cherche à imposer le télétravail durant des grèves des transports : une journée non travaillée est aussi une journée payée, les employeurs doivent rémunérer les salariés qui n'ont pas pu se déplacer sur leur lieu de travail habituel.

Nos collègues, syndiqué-es ou non, sont aussi demandeurs de télétravail. Cela nous interroge évidemment : est-ce que dans leur demande nous pouvons remettre du questionnement et donc des revendications comme **la baisse de la charge et de l'intensité du travail** ? De **revoir les horaires**, **l'organisation du travail** ? Et donc de **la réduction du temps de travail**, de la **création de nouveaux postes** et d'**embauche** au lieu de subir pour certain-es du temps partiel et pour d'autres d'enchaîner des heures supplémentaires car le **salaires horaires est trop faible** ? Il est primordial de ne pas oublier notre **solidarité de classe** non seulement dans nos boîtes et nos secteurs de la santé et du médico-social mais aussi avec les autres secteurs professionnels en lutte, que ce soit dans les transports, l'éducation nationale...

On peut même voir des accords d'entreprise qui permet le passage en **télétravail forcé** de manière plus générale en cas de « **grève prolongée** » et donc pas seulement dans les transports ! Cela veut dire qu'au niveau d'une boîte, l'employeur pourrait **entraver** des appels des syndicats de lutte, que ce soit au niveau intersyndical de fédérations dans leur secteur (de la santé, de l'éducation nationale...) ou même au niveau interprofessionnel et national pour défendre les droits sociaux de tous les salariés du privé et des agents de la **fonction publique** : que cela soit pour nos retraites, notre assurance chômage mais aussi pour revendiquer dans la rue l'**augmentation des salaires**, que ce soit le **SMIC**, dans les **conventions collectives** ou le point d'indice dans la Fonction publique.

Cela est d'autant plus déplaisant que certaines organisations d'employeurs du médico-social, de temps en temps, adressent leur propre appel à des pseudo-journées de « mobilisation » pour l'attractivité des métiers et nos employeurs viennent nous chercher pour l'affichage !

Lors des négociations sur un accord sur le télétravail il est incontournable d'exiger en intersyndical de demander le retrait pur et simple de toute mention à la grève.

*Article tiré du périodique du syndicat départemental Sud Santé Sociaux de Paris "**Secteur[s] Sud**", sorti le mois de novembre 2021.

DEBUT D'INCENDIE AU 115-SIAO

Le vendredi 21 janvier 2022 soir, aux alentours de 22h, les agent.e.s du **115 SIAO du Samusocial de Paris** sont informé.e.s, par mail, venant de la hiérarchie du pôle 115, de l'avènement d'un **incident** survenu sur le plateau, vraisemblablement lié à un **radiateur**. Ce n'est pas la première information qui saute aux yeux à la réception et au visionnage du mail, car l'objet du mail est "**changement d'extincteur**". Un.e agent.e au repos qui découvre ce mail un lundi matin, par exemple, n'ira donc pas forcément penser immédiatement qu'il s'agit d'un **début d'incendie**. Cette formulation de l'objet du mail a l'avantage de ne pas être alarmiste et évite, dans un premier temps, de paniquer outre mesure. Puis, à la lecture du mail, et même à la fin, on pense comprendre ce qui s'est passé, même si ce n'est pas dit textuellement. Un début d'incendie sans doute, puisqu'on parle d'**extincteur** et de **radiateur**. Par ailleurs ce mail attire l'attention des agent.e.s sur l'utilisation de ces dispositifs et leur demande d'être **vigilant.e.s**. Une série d'indications techniques précisent plusieurs caractéristiques des extincteurs, dans ce mail.

Les représentant.e.s du personnel du **CHSCT** et du coup, les **organisations syndicales** du Samusocial de Paris, ont été informé.e.s formellement de cet incident, samedi matin, à l'initiative d'un.e agent.e informé.e, membre du CHSCT. Néanmoins, le CHSCT lui-même en tant qu'instance, n'a pas été informé suffisamment rapidement. Et les membres représentants du personnel le regrettent. Se pose à nouveau la question du **circuit d'information** au sein du Samusocial de Paris, quand il y a ce genre d'incidents. D'autant plus que cette question s'était posée à l'occasion d'un **début d'incendie au LAM de Babinski**, une semaine avant, dans une chambre, qui n'a pas fait de victimes graves, heureusement.

L'information avait, encore une fois, suivi un circuit insuffisamment clair et balisé.

Cette question est donc débattue au sein du CHSCT. Il y a bien une remontée d'informations à chaque incident, par les témoins et les responsables de site, via les alertes des agent.e.s présent.e.s, usagers.ères, astreintes... Mais ces modalités semblent quelque peu bricolées. Et ce n'est pas faute d'avoir essayé, depuis plusieurs années.

D'après les informations que nous avons pu recueillir, l'incident au **115** avait une autre teneur de celle que le mail pouvait laisser supposer. En effet, à la lecture du mail, l'on était facilement enclin à se dire que l'incident avait été rapidement traité, que tout s'était bien passé. Mais on creusant, il s'est révélé que les séquelles auraient pu être graves, de l'ordre de la **brûlure au troisième degré** ou même de **l'électrocution**, une **multiprise** ayant littéralement **fondu** en contact avec un.e agent.e. Qui par ailleurs a su gérer la situation avec un **grand professionnalisme**.

C'est un **vieux dossier au 115** : le **chauffage**, les **températures**, le **froid** ou la **chaleur** sur la plateforme, la **clim**, la **ventilation**... Les radiateurs sont là par défaut mais c'est le bâtiment qui n'est pas adapté. Les agent.e.s nécessitent de prises pour les veilleuses, recharger les cellulaires et les chauffages. Mais celle-ci sont souvent condamnées au moyen d'une étiquette en interdisant l'usage. Pourquoi mettre alors des **multiprises** ? D'après les services concernés, les multiprises dédiées **disparaîtraient** !

Les agent.e.s sont en droit d'exiger de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, sans craindre pour leur sécurité physique et psychologique. Il en va de la responsabilité de l'employeur.e. Sont à prendre en compte les ressentis également. Tout le monde ne ressent pas les températures de la même façon. L'âge entre en compte, le genre, d'autres caractéristiques physiologiques et la santé, la sédentarité et l'absence de mouvements, mais aussi le stress, qui peut augmenter la sensation de froid ou de chaleur. Tous les lieux ne sont pas non plus à la même température sur la plateforme. Il y a des écarts importants.

Il est donc nécessaire de procéder à une nouvelle étude suivie d'actions concrètes et d'intégrer cette problématique à la réflexion plus globale sur l'éventuel déménagement de nos locaux d'Ivry sur Seine.