

AOÛT 2022 : UNE CANICULE SOCIALE EN PERSPECTIVE

Le couperet du **séjour** est tombé, début juillet. Beaucoup d'agent.e.s se sentent lésé.e.s du fait de ne pas avoir bénéficié de cette **prime**. Et les explications données par la direction, ne convainquent pas. Celle-ci a soumis une liste des métiers pour lesquels elle souhaitait la prime. Les membres du **Conseil d'Administration** (CA) ont retoqué cette liste à la baisse. Nous, à **SUD Santé Sociaux**, nous n'étions déjà pas forcément d'accord avec cette liste de départ que proposait la direction. Au sein même du **CA**, les voix semblaient déjà **discordantes**. Cela peut laisser présager une **rentrée de septembre 2022** assez **chaude**, pour rester dans un lexique climatologique, très à la mode en ce moment.

Des pans de **territoires** entiers encore jamais touchés par des incendies de forêts, ont subi une sécheresse extrême et sont partis **en fumée**, en **France**, cet été. Des records de températures. Peut-être que cela présage également l'**enflamment** de nouveaux pans entiers de la **société**, alimenté par une **inflation** historique, un **manque à gagner** sans précédent pour les ménages, des **retraites** et des **droits au chômage** à la baisse, une rentrée en **pénurie d'eau** et de **professeurs...** en **jachère de classes scolaires et sociales**. Septembre s'annonce encore un mois chaud !

Des **dizaines de salarié.e.s** toquent aux portes des syndicats déjà depuis plusieurs mois, suite à ce **couperet du séjour**. La tension monte. Cela **bouillonne**. Les syndicats tentent de cadrer. Les salarié.e.s sont d'ailleurs en demande, car comment réagir à un tel **sentiment d'injustice** et comment canaliser la **colère** ?

Plusieurs possibilités sont envisagées, des plus **softs** au plus **rudes**. Tout dépendra aussi du **dialogue social** qu'il y aura ou pas entre salarié.e.s, direction et tutelles, jusqu'au gouvernement.

Notre section **SUD Santé Sociaux** reviendra vers vous courant septembre pour proposer des mobilisations. Peut-

être se feront elles en intersyndicale avec les sections des différents syndicats du Samusocial de Paris (CGT, CFDT, CNT et SUD), ou peut-être en ordre dispersé. Nous verrons. Mais nous pensons que **l'intersyndicale est préférable**, au sein même des entreprises et établissements, bien que ce ne soit pas une obligation, chaque syndicat ayant le droit de vouloir aussi se démarquer, notamment en **période pré-électorale**.

SUD Santé Sociaux est pour un **séjour étendu** à toutes. Mais les **183 euros** de cette prime sont loin de rattraper notre **perte de pouvoir d'achat** d'au moins **400 euros** sur 20 ans, du fait du **gèle du point d'indice** imposé notamment durant des années. Nous revendiquons aussi un **SMIC minimum de 1700 euros**.

Des revendications ponctuelles sur le séjour, ne peuvent se détacher de nos **revendications plus globales**, qui sont des **hausse conséquente de salaire, plus de droits pour les travailleuses.eurs, chômeuses.eurs, retraite.és...** enfin, **plus de justice sociale** ! Et nous ne nous laissons pas bernier par les discours d'austérité à la sauce « **guerre Russo-Ukrainienne** ». Les grandes multinationales continuent à se **remplir les poches**.

Depuis les **attentats de 2015 et 2016**, la **Covid19**, la crise et **réchauffement climatique**, et enfin la **guerre Russo-Ukrainienne**, on ne cesse de **perdre des libertés** et la **précarité** ne cesse d'**augmenter**.

Et comme disait **Simone de Beauvoir** : *"N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."*

La Covid19 la démontré : les **violences domestiques** ont augmenté avec les **confinements**, ainsi que les **violences familiales** en générale (maltraitance infantile). Des pays soi-disant avancés, comme les Etats-Unis, voient des droits modernes comme ceux pour l'**Interven-**



tion Volontaire de Grossesse, supprimés ou remis en question. Les **extrêmes droites** continuent à progresser dans toute l'**Europe**. Et les **élections présidentielles en France** en ont été le reflet le plus limpide, ou encore la **poussée fascisante en Italie**.

Profitions de ce **mois de septembre 2022** qui vient, pour sortir de nos carcans, dodo-méto-boulot ; allons à la **rencontre** de nos collègues, du **Samusocial de Paris**, mais aussi des autres structures du secteur comme le **GIP Habitat, Cités Caritas, Emmaüs, Croix Rouge, Aurore, Armée du salut, Coalitia...** nos partenaires comme l'**APHP, la Ville de Paris**. Sortons dans les rues et échangeons sur ce que nous vivons et subissons. Faisons vivre la démocratie réelle !

PERMANENCES SYNDICALES SOUS LE SIGNE DES DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le mois d'août a été un mois à régime réduit pour notre section syndicale **SUD Santé Sociaux** du Samusocial de Paris. En effet, des membres du bureau étant en congé, les **permanences** ont été tenues de manière moindre. Mais nous sommes resté.e.s à l'**écoute** et **disponibles**, pour les coups durs et les urgences. Malgré l'été, nous avons continué à suivre quelques dossiers, notamment concernant des salarié.e.s en situation de **handicap** au travail, pour qui la reprise se fait très laborieusement.

Le **Samusocial de Paris** n'est pas encore à la hauteur pour intégrer les salarié.e.s dans de telles situations. **Il doit encore s'améliorer**. Nous nous félicitons néanmoins de l'arrivée de la nouvelle assistante des ressources humaines qui prend le relais sur des dossiers suivis par l'ancien chargé de prévention, parti depuis.

Des questions importantes donc, concernant l'intégration de ces salarié.e.s qui peuvent craindre l'**exclusion**, la **stigmatisation** du fait de leur handicap. Les collègues ne comprennent pas toujours et peuvent parfois percevoir un **aménagement de poste** dû à un handicap, comme un **privilège**. C'est extrêmement pesant pour la personne concernée. Et la hiérarchie semble quelque peu **désarmée**, prise en étau entre des collègues qui ne comprennent pas l'aménagement de poste, et la personne en situation de handicap qui expose sa situation **stigmatisée** et **exclue**. L'employeur.e doit faire

l'équilibriste, entre **assurer la sécurité et la santé** de tous ses salarié.e.s et notamment de ceux reconnu.e.s en situation de handicap au travail, et la **préservation de l'intimité**, la **discretion** et la **confidentialité**. Il faut certes qu'une entreprise sensibilise sur le handicap au travail pour que cette population puisse travailler dans de bonnes conditions, acceptée sans problèmes par les équipes, mais au même temps, il est hors de question d'exposer en public la situation de handicap du/de la salarié.e.

Comment faire comprendre à une équipe ce qu'est un poste aménagé pour un.e salarié.e reconnu.e en situation de handicap, sans pour autant la/le stigmatiser ? Comment expliquer qu'il ne s'agit pas de privilège, mais sans pour autant désigner tel ou tel collègue concerné.e par une telle situation ? Un handicap ne se perçoit pas forcément dans une équipe. Néanmoins, quand des collègues ont un aménagement particulier du poste, la **bienséance** voudrait qu'on reste **prudent, avant de juger** à la hâte qu'il s'agit de **favoritisme**, de **privilège**, d'**incompétence** ou de **paresse et malhonnêteté** de sa part. Nous ne sommes pas dans une cours d'école.

Ce contexte décourage des salarié.e.s à demander la **reconnaissance de qualité de travailleuse.eur handicapé.e** à la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH), alors qu'ils en remplissent les critères, et passent ainsi à côté d'accompagnements et d'ajustements auxquels ils ont droit, pouvant les aider à être **maintenu.e.s dans l'emploi**, à **évoluer** malgré tout et à se **former**. D'autres ont déjà ce statut mais n'osent pas en informer leur employeur.e justement par crainte d'être stigmatisé.e.s, exclu.e.s et défavorisé.e.s. Ce sujet devra être traité dans le cadre des **CHSCT**.

Le Samusocial de Paris, qui inclu le terme **social**, a donc une place toute particulière à prendre en matière d'intégration de travailleuses.eurs reconnu.e.s en situation de handicap. Il pourrait même être **fer de lance** dans le secteur et un modèle d'intégration de cette population, dans le monde de l'entreprise en général. Mais nous sommes encore loin du compte.

