

**NOS MEILLEURS VŒUX POUR CETTE FIN D'ANNEE 2022 !****SUD SANTE SOCIAUX : DES SYNDICALISTES SUR TOUS LES FRONTS !**

Les mois de novembre et décembre 2022 a été une phase déterminante pour le syndicalisme au Samusocial de Paris pour les quatre prochaines années. La campagne électorale et les élections professionnelles sont désormais accomplies.

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES
DU SAMU SOCIAL DE PARIS****Résultats**

Le taux de participation a été de 34%, contre 30% en 2018. Le nombre d'électrices.eurs également en augmentation, passant de 829 à 867. Le nombre de suffrages exprimés a été de 285 contre 235. Nous pouvons donc dire que le syndicalisme évolue positivement au Samusocial de Paris.

En ce qui concerne les résultats par syndicats, la CGT obtient donc au CSA 54% avec 153 voix (contre 38% et 89 voix en 2018), SUD Santé Sociaux 25% avec 71 voix (contre 29% et 68 voix) et la CFDT 21% avec 61 voix (contre 33% et 78 voix). Le schéma reste relativement similaire au dernier mandat 2018-2022

Néanmoins, SUD Santé Sociaux tient une fois de plus à remercier les salarié.e.s pour leur implication aux urnes et leurs votes.

Répartition des nouvelles instances

	CSA	CCP Cadre	CCP Employé
CGT	6 sièges	2 sièges	1 siège
SUD Santé Sociaux	2 sièges	0 siège	1 siège
CFDT	2 sièges	0 siège	0 siège

Conditions d'élections exceptionnelles

L'ancien CT (Comité Technique) et CHSCT (Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail) deviennent désormais, après les élections 2022, le CSA (Comité Social d'Administration).

Cette fois-ci les électrices.eurs ont dû insérer deux bulletins dans deux enveloppes différentes, car l'on votait pour le CSA, mais aussi pour la CCP (Comité Consultatif Paritaire). Il y avait donc une liste de candidats CCP cadre, et une autre liste CCP non cadre. Cela a pu favoriser des confusions. De plus, cet aspect n'avait pas été traité dans le protocole électoral. Il s'est rajouté à la dernière minute, avec peu de temps de débats entre direction et syndicats.

Cette petite enveloppe en plus, a aussi causé pas mal d'imprévus car cela a représenté beaucoup plus de travail le jour de la mise sous pli le 9 no-

vembre 2022, ainsi que qu'au moment du dépouillement. Nous nous basions sur nos expériences de 2018, pour anticiper la charge de travail, mais à cette époque, il n'y avait pas la liste de candidats CCP cadre et non cadre en plus. Mais nous nous en sommes relativement bien sortis.

Même si le protocole précisait que les cartons contenant les enveloppes du vote par correspondance destinées aux salarié.e.s devait partir le jour même à la poste, ils sont partis en réalité le lendemain, car nous avions été pris par le temps. Entre temps ils avaient été entreposés et manipulés sans surveillance. Ce qui n'est pas très recommandé pour des élections. En fin les PV du scrutin n'ont pas été non plus signés le jour même, mais une semaine après.

LES QUATRE ANS A VENIR**Une nouvelle équipe**

Notre nouvelle équipe est désormais composée de nouvelles.aux membres qui se sont joint.e.s à notre section. C'est donc un pari que nous avons remporté : intéresser plus de monde à notre combat. Notre équipe regroupe environ treize métiers, surtout dans le soin, et majoritairement de catégorie C et B, répartis sur au moins 7 gros sites à ce jour.

Un syndicalisme inclusif

Tout.e un.e chacun.e a le droit de s'engager syndicalement, quel que soit son origine, sociale, familiale, ses croyances, quel que soit son statut et sa situation socio-économique ou son niveau de vie. Malheureusement il arrive trop souvent que les travailleuses et travailleurs ayant des contraintes spécifiques dans leur vie privée, d'elles-mêmes et d'eux-mêmes, s'excluent de la lutte syndicale, malgré elles et malgré eux. Pourtant iels souhaiteraient le faire. Le fait est que les conditions ne sont pas réunies. Et peu de choses sont faites encore aujourd'hui pour leur permettre de choisir librement de s'engager, au lieu d'y renoncer par dépit. C'est donc aussi un combat culturel et de changement des mentalités que nous devons mener en interne à notre établissement, et dans la société, à l'extérieur.

Cela fait partie de notre programme électoral, que de créer les conditions de l'engagement syndical pour toutes : prise en compte de la charge mentale, lutte contre la fracture numérique, intégration des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

La santé des travailleuses.eurs avant tout

Nous allons poursuivre notre travail pour que tra-



vailler ne soit pas synonyme de détérioration de la santé au travail, qu'elle soit mentale ou physique. Cela passe par la garantie et la préservation d'outils qui se mettent peu à peu en place mais pour lesquels nous devons continuer à lutter tous les jours, au risque sinon qu'ils disparaissent.

Création de la Commission signalements RSST

A été aussi instaurée la Commission RSST (Registre Santé Sécurité au Travail), censée traiter les signalements laissés dans ces registres et qui malheureusement n'ont trop souvent aucune suite. Ce projet devrait reprendre avec l'arrivée de la nouvelle remplaçante du chargé de prévention.

Permanences

Entre octobre 2021 et octobre 2022, notre section a procédé à l'ouverture d'une soixantaine de dossiers de salarié.e.s qui nous ont sollicité pour différentes problématiques. Nous débloquons des situations, mais de nombreuses autres sont toujours freinées par l'absence de réponse de la part de la direction.

La reconnaissance par un juste salaire

La reconnaissance du travail passe aussi par un salaire juste. Toute la question est de savoir ce qu'est un salaire juste. Au vu du statut GIP (Groupe d'Intérêt Public) du Samusocial de Paris, il est extrêmement difficile d'avoir une approche cohérente dans cette recherche. Plusieurs thématiques se croisent pour traiter ce sujet : les diplômes, la nomenclature nationale des métiers, l'expérience, le pouvoir d'achat et *last but not least*, la lutte des classes.

Le système par paliers et primes de technicité que propose la direction avec sa réforme des grilles salariales et la refonte du statut du personnel, nous semble aller dans une **start-upisation** du Samusocial de Paris. Ce que nous combattons. Il n'y a aucune garantie du maintien de l'ancienneté diplôme par exemple, à ce jour.

SUD Santé sociaux n'a d'ailleurs pas signé le nouvel ARTT (Accord Réduction Temps de Travail) du 29 novembre 2022 et ne votons ni la réforme des grilles salariales ni n'approuvons le projet de nouveau statut du personnel.

Pour autant, nous avons contribué aux travaux de chacune de ces thématiques : ARTT, réforme des grilles et refonte du statut du personnel. **(Pour celles et ceux qui souhaiteraient plus de détails sur ces points, vous pouvez cliquer ici).**

Bilan dialogue social 2018-2022

En quatre ans de mandat, les choses ont tout de même évolué positivement sur quelques points, au Samusocial de Paris, qui nous semblent importants et pour lesquels nous avons bataillé. Pour d'autres revendications, nous n'avons toujours pas obtenu gain de cause, comme le 13^e mois par exemple, les indemnités de départ à la retraite ou l'attribution d'une inspection du travail, etc...

Calendrier des réunions d'information syndicale

Nous avons pu réaliser douze réunions d'information syndicale sur autant de sites différents entre le 14 novembre et le 2 décembre 2022. Nous n'avons pas pu faire tous les sites et nous regrettons ne pas pu voir les EMA. Par ailleurs, l'information n'est pas toujours parvenue à temps aux salarié.e.s, de la tenue de nos réunions, malgré de nombreuses tentatives. Il est arrivé à plusieurs re-

prises que personne ne vienne à ces réunions par manque d'information

Les travailleuses et travailleurs en situation de handicap

SUD Santé Sociaux a demandé un bilan quant à l'intégration des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. SUD Santé Sociaux veillera à ce que le Samusocial de Paris respecte les 6% de personnel en RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé). Dans le cas contraire, paye-t-il une amende comme le prévoit la loi ? Reçoit-il des subventions spécifiques pour adapter les postes de travail ?

Objectiver la discrimination syndicale

Nous avons proposé l'intégration, comme action de prévention, au volet spécifique RPS des RP du DUERP, d'un module de panel comparatif des évolutions de carrière entre agent.e.s engagé.e.s syndicalement et non engagé.e.s syndicalement, ainsi qu'un comparatif d'évolution de carrière selon les syndicats d'appartenance. Cela pour objectiver et identifier d'éventuelles pratiques discriminatoires envers les syndicalistes, et dans un deuxième temps, vérifier si appartenir à tel syndicat plutôt qu'à tel autre, augmente les chances d'évoluer ou pas au sein du Samusocial de Paris. SUD Santé Sociaux veillera à ce que le Samusocial de Paris respecte nos demandes d'informations.

CSA EXTRAORDINAIRE DU 15 DECEMBRE 2022

Le 15 décembre 2022 s'est tenu le premier CSA (Comité Social d'Administration). L'ordre du jour était succinct et ayant été envoyé à peine deux jours auparavant, les conditions n'étaient pas réunies pour se positionner en tant que CSA sur les points proposés par la direction, à savoir notamment la validation de règlements de fonctionnement de deux sites : CHU Romain Rolland et CHU Olympe.

Par ailleurs cela a été l'occasion de créer l'instance CSA au sein du Samusocial de Paris. Mais disons que la charrue a été placée avant les bœufs. En effet, la direction nous a mis la pression déjà, pour se prononcer sur la composition de la Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail, qui en quelque sorte, jouera le rôle du CHSCT. Il nous a même été sommé de désigner par défaut des membres FSSCT (Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail), alors que nous n'avions pas eu le temps d'échanger en interne à la section, pour respecter l'esprit démocratique que nous défendons. Par ailleurs nous avons été surpris de devoir se prononcer sur un vote, qui n'était pas prévu dans l'ordre du jour, pour désigner un.e secrétaire permanent.e du FSSCT, à l'instar de l'ancien CHSCT. Sauf que cela non plus, n'avait pas été prévu et donc pas discuté au sein de la section, pour que SUD Santé Sociaux puisse éventuellement proposer aussi des candidat.e.s pour cette fonction.

Nous voyons donc que, malgré la nouvelle opportunité que nous avons de reconstruire une nouvelle instance, les mêmes stratégies se poursuivent. Intimidation, pression, prises de décisions hâtives sans débat démocratique. Nous fonctionnons encore une fois sans règlement intérieur, laissant la porte ouverte à de l'arbitraire et à du poujadisme que nous devons dénoncer à tout prix, et combattre!

