

Point fort :
RAPPORT D'ACTIVITE SYNDICALE 2017 / 2018 :

La campagne électorale nous paraît un moment opportun pour faire un bilan de notre engagement syndical et dresser quelques chiffres en guise de rapport d'activité syndicale. Les agents se posent souvent la question, et parfois avec un soupçon d'ironie (à juste titre) « *Mais que font les syndicats !* ». Nous avons des comptes à rendre, certes ! Néanmoins il faut savoir que nous sommes tenus par une obligation de confidentialité à différents niveaux et ne pouvons donc pas tout dire. Cela peut donner l'impression d'un vide. Mais derrière, il y a des journées de travail silencieuses. En 2017, par exemple, nous avons compté 8 Comités Techniques, ce qui représente 240 heures d'activité ; 5 CHSCT, avec 90 heures ; 3 réunions avec le président, équivalant une cinquantaine d'heures travaillées ; 2 Conseils Administration, 12 Visites d'investigation CHSCT tenues par la secrétaire permanente et ses membres, avec la constitution de 15 procès-verbaux de visites ; 39 visites de sites en journée pour le délégué syndical et les réunions d'information syndicale (RIMS). Il faut savoir que pour faire les Rims auprès des 14 sites/équipes/sites du Samusocial de Paris, il faut compter l'équivalent de 15 journées de 7,5 heures travaillées, entre la préparation de chacune, les temps de trajets (environ 100 km de trajets cumulés en transport en commun), la restitution et la synthétisation des points relevés par les agents. Sans compter qu'il faudrait dans l'idéal se rendre sur chaque site 2-3 jours avant, pour informer en personne de la tenue de ces Rims. Pour pouvoir voir tous les agents du Samusocial de Paris, il faudrait multiplier ce travail au moins par 4, car sur chaque site, les équipes tournent avec 2 ou 3 roulements par semaine en journée, et 2 ou 3 roulements en semaine en nuit. Nous sommes un peu plus de 800 agents (tout type de statut confondu) au Samusocial de Paris. En 2017 il y eu 7 visites réalisées en nuit. Il y a eu un travail conséquent en lien avec la mise en place du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel (DUERP), avec 2 Réunions d'évaluation LHSS, 2 réunions de suivi DUERP, auxquelles il faut ajouter 6 réunions de négociation sur les grilles salariales. Nous avons également les dossiers d'agents qui viennent nous voir pour différentes problématique (Agospap, Prévoyance, Mutuelle, Retraite, Formation, Pôle-Emploi, violences au travail, santé au travail...). En 2017 nous en avons suivi 14 et en 2018 nous en sommes à plus de 25. Ces dossiers peuvent impliquer l'accompagnement de l'agent à la médecine du travail, dans ses démarches avec l'assurance maladie, la mutuelle, l'UNIFAF, voir même en préfecture, ou des médiations entre cadres, responsables et salariés. Nous avons passé beaucoup de temps à essayer de trouver un inspecteur du travail pour le Samusocial de Paris, mais pour l'instant en vain, au vu du statut GIP que nous avons.

Ce bilan est loin d'être exhaustif. Pour l'année 2018, tous ces indicateurs ont augmenté. Et l'année n'est pas terminée. Nous entendons bien les agents qui nous disent « *Mais nous ne vous voyons pas* ». Nous entendons même beaucoup d'histoires intéressantes sur notre syndicat, riches en créativité et surprenantes en originalité. Mais ce sont les agents qui font les syndicats. A vous de les modeler à votre façon en vous engageant, quitte à proposer des projets innovants et des réorientations, une fois à l'intérieur.

AUTRES ACTUALITES :
Chantier Horaire 115-SIAO U : un 49.3 au Samusocial de Paris

Pour l'énième fois les conditions de travail du 115-SIAO Urgence se voient détériorées. Les modalités de passage en force ressemblent à celles de septembre 2015, lors de la fusion du 115 et SIAO U du Pôle Famille, ou encore du Pôle Isolé en janvier 2014. Le jeudi 27 octobre, les écoutants découvrent un « projet de changements d'horaires » effectif pour janvier 2019. Ils comprennent qu'il est définitif et montent alors le ton. Pourtant il aurait été présenté aux organisations syndicales. Faux ! Celles-ci le démentent le jour suivant. Depuis, la direction explique qu'il y a eu un malentendu. Le projet serait en définitive négociable d'ici le 1^{er} janvier. Plusieurs réunions sont dès lors déclenchées pour « écouter » les écoutants...

Cette attitude de la direction interroge: une entreprise, ne doit-elle pas permettre aux travailleurs de voir leurs conditions de travail s'améliorer ? Un tel projet ne doit-il pas passer devant le CHSCT ? Que fait-on du temps

d'exposition aux écrans d'ordinateur et au téléphone ? A quoi bon faire un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, si c'est pour détériorer les conditions de travail juste après ?

Plusieurs changements sont inclus dans ce chantier : un rallongement des horaires pour les écoutants du 115 Isolé et Famille; la suppression des RTT pour les écoutants du 115 Famille et la perte de leur week-end d'ici septembre 2019, alors que leurs conditions de travail s'étaient déjà détériorées de manière conséquente en septembre 2015 ; la perte du « jour de repos tournant » supplémentaire en semaine qui avait compensé la perte de leur RTT en septembre 2015, pour les écoutants du SIAO U Famille.

Les accords RTT sont remis en cause partout, avec des passages en force similaires. Le médico-psycho-social est de plus en plus à la solde des financeurs. Le travail social subit toujours plus la marchandisation. Comment nos tutelles ne peuvent-elles pas s'alarmer et se scandaliser de cette réalité ? Ont-elles toujours en tête le sens des missions publiques ?

« TETRIS ULTIMATE,
OU LE NOUVEAU LOGICIEL PLANNING ! »
