

**L**e dialogue social entre élu.e.s du personnel et représentant.e.s de l'administration du **Samusocial de Paris (SSP)**, a connu un moment particulier entre juin et juillet 2022.

Nous pourrions dire que **la machine s'est emballée** avec une fréquence de réunions (ordinaires et extraordinaires) très élevée par rapport au calendrier annuel des séances fixé par son Président en début d'année civile. En principe, les instances CT (Comité Technique) et CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) se réunissent au moins tous les deux mois.

La raison ? Différentes **échéances** importantes s'approchent, dont celle du **Conseil d'Administration (CA) d'octobre 2022**, avec les **tutelles** du SSP, le **nouveau statut du personnel** et toute une série d'autres **accords** (notamment **salariaux** et de **temps de travail**) qui s'y ajoutent. La direction générale veut les finaliser pour **janvier 2023**, en parallèle de la mise en place du **Comité Social d'Administration (CSA)**, nouvelle instance qui fusionnera et remplacera donc le CT et le CHSCT. Enfin, les **élections professionnelles** qui auront lieu le **8 décembre 2022** et la campagne électorale qui débutera dès octobre. Depuis mars 2022, se sont tenues trois réunions (**11 mars, 20 mai, 1er et 21 juillet 2022**) pour le **groupe de travail (GT) Temps de Travail**. Concernant le **GT SIRH-Cantorielle** (Système d'Information Ressources Humaines), la dernière a eu lieu le **25 mars 2022**. Pour ce qui est des **Élections**, le GT s'est tenu le **24 juin 2022**. Enfin, le **GT Parcours Professionnels et Statut du personnel**, le plus dense, a compté cinq réunions en moins de trois mois : **13 mai, 10 juin, 23 juin, 5 et 19 juillet 2022**. **Sud Santé Sociaux** n'a pas pu participer à celle du 5 juillet. Il s'agit notamment du GT où se négocient les grilles salariales et des primes.

D'autres **réunions ponctuelles** ont eu lieu : présentation par Madame la directrice générale des **Axes Stratégiques** du SSP, sur cinq ans, le **7 juin 2022**, et une réunion entre organisations syndicales et **Monsieur le Président** du SSP le **27 juin 2022**.

Les fameux travaux sur les **Risques Psycho-sociaux spécifiques aux représentants du personnel (RPS-RP)** intégrés dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, se sont achevés après la dernière réunion en présence du cabinet spécialisé **Alternatives Ergonomiques**, le **7 mars 2022** et sa dernière présentation par le **Service Social Santé au Travail (SASST)** du SSP, le **2 juin 2022**. Le but étant la formalisation d'un **accord/protocole** soumis au **vote** dans le cadre du **CHSCT** du **21 juin 2022**, consignant toute une série de mesures destinées à **mieux protéger** et préserver la santé et conditions d'exercice des mandats des **représentant.e.s du personnel** (vigilance sur les risques de **discrimination** dans l'évolution de carrière, perte de salaire, surplus d'activité, perte de jours de repos, **agressions** du fait du statut de syndicaliste...).

Sinon, plusieurs visites de centres se sont déroulées : au **CHU Olympe de Montrouge** le **21 mars 2022**, le nouveau **CHU des Sorins à Montreuil** le **13 mai 2022**, et d'autres visites sur le nouveau **site Jean Baptiste Berlier** dans le **XIII<sup>e</sup> arrondissement de Paris**, future domiciliation du siège administratif de notre établissement, actuellement situé à Ivry sur Seine en Val de Marne.

Par ailleurs, comme certain.e.s d'entre vous ont pu le

constater, nous avons organisé une **permanence** d'une heure de temps **en ligne** le **26 avril 2022**, celle-ci couronnée de succès, puisque de nombreux collègues ont participé.

Enfin, une **tournee syndicale** nocturne le **9 mai 2022** au **115-SIAO**, ainsi qu'une **réunion d'information intersyndicale** en deux temps, le **12 mai 2022** après-midi, destinée initialement aux **écoutant.e.s sociales.aux (ES) du 115**.

Étant actuellement en **nombre très réduit**, l'**activité est dense**, pour notre **section syndicale Sud Santé Sociaux**. Nous nous excusons et sommes conscient.e.s du **senti-ment d'isolement** que peuvent ressentir souvent les agent.e.s qui ne nous voient pas physiquement sur tous les sites du SSP.

#### PROBLEMATIQUES PRINCIPALES RENCONTREES

##### Le 115

Projets de modification de postes de régulatrices.eurs et ES 115

Plusieurs **projets de réorganisation** au **115** pour les agent.e.s de **nuits** semblent dans les tuyaux, pouvant avoir un impact important sur les **conditions de travail**. Pourtant **aucune information** n'a été communiquée à ce sujet au **CHSCT** : projet que les **régulatrices.eurs** de nuit fassent des **astreintes** et que des **ES 115 de nuit** cumulent avec des **missions de régulatrices.eurs** pour faire office de **suppléance** moyennant une prime de **50 euros**.

Alertes concernant des dépassements de la durée légale de travail

Suite au **chantier horaire** de **septembre 2021**, les **ES 115 de nuit** se seraient retrouvé.e.s à faire un **cycle de 4 nuits successives** avec une amplitude de **10 heures** d'activité. Une réunion aurait eu lieu entre la **direction du 115-SIAO** et un **syndicat**, fin **avril 2022**, en **catimini**, sans que le sujet soit traité en **instance collectivement**. Suite à quoi il y aurait eu un **arrangement** entre la direction du service et le syndicat en question, et les **plannings** seraient passés désormais à un **cycle de 3 nuits successives** avec amplitude horaire de 10 heures d'activité. Mais les **ES 115** attendaient le **paiement des heures en plus** qu'ils ont travaillées, quand iels étaient à **40 heures d'activité la semaine** pour un contrat initial de **32 heures hebdomadaires**.

Un tel scénario présente un réel **danger pour la santé** des agent.e.s. De notre côté, aucune information n'a été communiquée au **CHSCT** de cette réorganisation, alors qu'elle peut avoir un **impact** extrêmement important sur leur santé. Nous n'avons été destinataires d'aucune **alerte** formelle. Seuls les témoignages des agent.e.s. Dans ce cas, qu'en est-il de l'**obligation de l'employeur** à garantir la **santé** et la **sécurité** de ses employé.e.s ?

Différence de traitement et stigmatisation des ES 115 de nuit en matière de télétravail

Le **télétravail** aurait été refusé d'office aux **ES 115 de nuit** sans aucune formalité. La raison invoquée, d'après les témoignages : « **le SSP ne va pas payer des agents à dormir**



**chez eux** ». Si cela est vérifié, c'est extrêmement grave. De tels propos sont imbibés de **mépris**. Cela va à l'encontre de l'esprit de l'accord télétravail et relèverait de la **différence de traitement** sans aucun fondement valable. Encore une fois, un **arrangement** serait envisagé, en **catimini**, entre la direction du service et certains syndicats, sans que cela ne soit débattu **collectivement**. Nous réitérons notre positionnement syndical à **Sud Santé Sociaux**, contre toute forme de **corporatisme**. La lutte pour le droit du travail est collective.

#### La pénibilité au travail au 115

Nous avons proposé de traiter le sujet de la **pénibilité** au travail et de sa reconnaissance au sein de services comme le 115, mais pas seulement. Car il nous semble que les **critères** sont regroupés pour qu'elle leur soit reconnue : **tâches répétitives, horaires décalés, pauses contraintes, postes fixes** avec impossibilité de gérer en toute autonomie l'heure d'arrivée et l'heure de départ tout en respectant la durée de travail quotidienne du contrat, **travail de nuit, dilemmes éthiques, isolement, service H24 7/7...** Pouvoir avoir une marge de manœuvre sur l'heure d'arriver ou l'heure de départ de son poste, par exemple, à long terme, est un sacré avantage dont ils bénéficient pas. La reconnaissance de la pénibilité peut donner des avantages en matière de **retraite** ou bien nous pourrions imaginer d'autres formes de **compensation** pour cette pénibilité. Il existe des outils comme le **Compte Personnel de Prévention** justement, ou permettre une **modulation** de la durée de travail.

#### Les pauses réglementaires

Malgré l'instauration collective et débattue de modalités de poses des pauses réglementaires au 115, entre hiérarchie et agent.e.s, un certain **arbitraire** dans leurs attributions, par le **management**, a été remontée. La pratique irait à l'encontre des **règles établies**, qui changeraient arbitrairement sans que les agent.e.s ne soient informé.e.s. Ceci est **inadmissible**. Il en va de la **santé** des agent.e.s et de la **déontologie** professionnelle. Nous espérons pouvoir traiter ce point au **CHSCT**.

#### Plateforme revendicative dressée par des ES 115

Suite à quelques **tensions** notées au **115**, des agent.e.s du service se sont mobilisé.e.s afin d'exposer une **plateforme revendicative**. Les **syndicats** en ont pris connaissance. Cette plateforme est **très précise et exhaustive**. Toutes les revendications sont plus que **légitimes**. Certains points concernent des sujets qui sont traités dans le cadre des **GT (Parcours professionnels et Formation)**. Nous espérons également pouvoir soumettre ce point en instance.

Néanmoins, il nous a été fait part de **procédés d'intimidation** de la part de la hiérarchie, envers les agent.e.s qui se mobilisaient. Il leur aurait été notamment **reproché** de s'être **adressé.e.s aux syndicats**. De plus, des rumeurs tentant de mettre en porte à faux les syndicats, circulent : d'un côté ils se déclareraient en **soutien** des agent.e.s, et de l'autre, **voteraient contre des mesures** qui pourtant seraient **favorables**, d'après la direction. Faire circuler de telles informations, sans précisions, sans éléments **probants**, est **extrêmement grave**, aux vues notamment des **conséquences** que cela peut avoir. Par expérience, les **syndicats ont fait les frais** de telles **allégations**, où, par le jeu de l'imprécision des termes utilisés, la **hiérarchie se défasse des mesures d'austérité** cachées qu'elle prend, en mettant cela **sur le compte des syndicats**, en utilisant des termes imprécis du type : « **ça a été acté en instance** », « **ça a été validé en instance** », « **ça a été voté en instance** ». Mais ces **phrases ne veulent rien dire** si on les étudie de près. **Voter** comporte également des précisions : s'agit-il ici d'un vote **pour, contre, abstention** ou **ne prend pas part au vote (NPPV)**, et même vote à l'**unanimité** de l'ensemble des élu.e.s siégeant en instance, et quelle est leur argumentation ?

Puis, concernant procès-verbaux (PV) des instances, depuis la fin de la retranscription mot-à-mot, imposée par la direction, la traçabilité du vote exact des élu.e.s, reste floue et sans précision. Ceci induit des rumeurs comme quoi les syndicats auraient voté contre, alors qu'en réalité et en conformité à l'enregistrement, il ne s'agit absolument pas d'un contre, mais plutôt d'une abstention, ou d'un NPPV.

Dans notre cas ici précis, il s'agissait notamment du **changement horaire du 115 de septembre 2021** et de l'**augmentation salariale**, votés lors du **CT du 30 juillet 2021**, inscrits à la **dernière minute** alors que ce n'était initialement pas prévu à l'ordre du jour (ODJ) de la séance. Il était en effet **soumis au vote**, une **augmentation salariale de 137 euros brutes pour les ES 115**. Mais cette **augmentation** était **conditionnée** à l'acceptation aussi d'une **modification des plannings** annoncée, qui restait **opaque**. Face à notre insistance, nous n'avions pas eu de **réponse claire et précise** sur l'**impact** que ces modifications auraient sur les agent.e.s. Point qui d'ailleurs doit être vu en **CHSCT**. Nous étions devant un **dilemme** : **voter pour l'augmentation, cela signifiait voter aussi pour une modification des plannings qui restait très opaque**. Nous redoutions des plannings à venir mettant grandement en **difficulté** les ES 115. Cette inquiétude avait d'ailleurs été très palpable et **nombreuses.eux** s'étaient mobilisé.e.s devant cette crainte et cette **opacité**. Encore une fois, il y a eu des prises en compte au cas par cas, mais pas en instance. Nous avons donc fait le choix de nous **abstenir** (et non pas de voter contre) pour marquer cette méfiance vis-à-vis des **nouveaux horaires**. Cela avait tout d'un **cadeau empoisonné**. Et la suite nous a donné raison, avec cette imposition de **cycles de 4 nuits successives de 10 heures** pour les ES de nuit. Nous ne regrettons pas notre vote. **La santé, ça ne se marchande pas !**

#### Participation des ES 115 en tant que personne qualifiée au CHSCT

Nous avons demandé la participation d'**ES 115** au sein du **CHSCT** en tant que **personnes qualifiées (PQ)**. Cette demande avait fait suite à l'**épisode de tensions** au sein de ce service. Les problématiques dénoncées entraient totalement dans le cadre du point mis à l'**ODJ**, par notre section, concernant le **115**. La personne qualifiée venant asséoir une **expertise pleine du vécu concret au quotidien de la réalité du travail**.

Il y a eu **divergence** avec la direction sur ce point, opposant son refus. Pour notre part, nous considérons que c'est un **droit**, régi par des **textes réglementaires**, qui plus est, a toujours été respecté, jusqu'à aujourd'hui. Nous ne comprenons donc pas pourquoi ce **revirement**, en droite ligne avec tous les autres revirements de **censure** concernant le **CHSCT**, pris par la direction : **refus d'accès à l'enregistrement sonore de l'instance, refus du maintien de la retranscription mot-à-mot des PV** aux membres **CHSCT, règlement intérieur (RI) du CHSCT rendu caduque** unilatéralement sans débat démocratique, par la direction... Néanmoins nous avons persisté dans notre position et avons réussi à trouver une entente pour qu'un ES 115 (et non pas quatre comme demandé), puisse intervenir. La demande des **ES 115** pour la **participation de quatre agent.e.s** venait du fait qu'il y a **quatre groupes** rattachés à des **binômes de coordination différents**, trois en **journée** et un en **nuit**. Chaque groupe ne vivant pas les mêmes difficultés et ne les percevant pas forcément de la même façon. Face à l'opposition de la direction à cette participation d'**ES 115** au **CHSCT**, nous avons fait la concession de passer à un écoutant au lieu de quatre. Pour autant, cette position que nous avons prise, ne s'impose pas aux ES 115 et nous leur avons demandé ce qu'ils pensaient de cette posture négociée. La **suite du CHSCT**, en théorie, devait donc se tenir le **27 juillet 2022**, même si plusieurs représentant.e.s du personnel, considéraient qu'un 27 juillet n'est pas une date pour tenir une instance. Si le quorum n'est pas atteint, le **CHSCT** ne se tiendra pas ce jour-là, mais le **27 septembre 2022** probablement.



Ce qui nous a interpellé, entre autres, ce sont les raisons que la direction nous a opposées dans un premier temps, contre la **participation d'ES 115 au CHSCT** en tant que **PQ**. D'abord, il nous avait été rappelé, que nous avions fait la demande **hors délais**, moins de trois jours avant la tenue du CHSCT le 21 juin 2022. Aux vues des **tensions sur le service**, nous avons néanmoins fait cette demande dans l'**urgence**. Nous avons donc refait la demande dans les délais, pour la suite du CHSCT, et là, d'autres raisons nous ont été opposées, à savoir que c'est aux représentant.e.s du personnel **exclusivement** qu'il en revient de jouer le rôle de **porte-parole** au nom des agent.e.s qui les ont élu.e.s. Sauf que **ce n'est pas notre conception**, à **Sud Santé Sociaux**. Nous nous appuyons sur le concret du vécu des agent.e.s qui sont à la base, pour ne pas nous retrouver complètement **détaché.e.s de la réalité**. Et nous l'avons toujours fait et comptons bien continuer à le faire, n'en déplaise.

#### Le Chsct

Le **CHSCT** s'est tenu le **21 juin 2022**. Seuls les points de la direction générale à l'**ODJ** ont fait l'objet de traitement, ainsi que quelques-uns de certains syndicats, mais les autres n'ont pas été traités, deux proposés par nous. **Selon le règlement intérieur de l'instance, les points restant sans examen, ni traitement, doivent faire l'objet d'une réunion extraordinaire le lendemain ou dans les 7 jours qui suivent**. Or, malgré nos demandes en fin de CHSCT et le **6 juillet 2022**, nous n'avions toujours pas de proposition de nouvelle date pour finaliser l'**ODJ** du **CHSCT**. Finalement, après de nombreuses **tergiversations** et la **polémique** autour des **ES 115 PQ** au CHSCT, la date du 27 juillet 2022 a été proposée par la direction. Mais il y des chances qu'il **ne se tienne pas**.

Il est vrai que les **points non traités** à l'**ODJ** du **CHSCT** du 21 juin 2022, **Sud Santé Sociaux**, les considère particulièrement **importants** : suivi des **signalements** enregistrés par les agent.e.s sur les **Registres Santé Sécurité au Travail**, ledit **RSST** (trop souvent encore inconnus des agent.e.s, **sous clés, dissimulés** par la direction du site, mettant ainsi en **danger** les agent.e.s et les usagères.ers), présentation de travaux réalisés par la **Commission Signalement du Registre Santé Sécurité au Travail (CRSST)**, en lien avec le **SASST**, la **clarification** de la constitution des **ODJ** du **CHSCT** en général, et ses modalités, ainsi que bien d'autres points, tout comme celui concernant le **115**. Or, le **référént** initial censé s'occuper de la présentation des points concernant le **RSST** ou le volet **RPS spécifiques aux RP au sein du DUERP**, a quitté le SSP juste après. Nous sommes légitimes à soupçonner une intentionnalité et une concertation dans ce vide laissé concernant ces points cruciaux, en plein été. **Soupçon**, que l'**absence de réponses** cohérentes dans des **délais raisonnables**, ne fait qu'**alimenter**. La **responsabilité** du soupçon ne nous incombe donc plus. Pour autant nous **restons ouverts** à la critique, et il se peut tout à fait que ce soit « **pur préjugé syndicaliste** » de notre part...

Toutefois, le point sur les modalités de constitution de l'**ODJ** des **CHSCT** est aussi crucial. Nous avons constaté qu'entre la **transmission première** des propositions de points à l'**ODJ** par les syndicats, et la **formulation finale** de celui-ci par la **direction** avec le **secrétariat du CHSCT**, côté représentant.e.s du personnel, il peut y avoir de grandes **distorsions**. Soit, les points proposés par les syndicats sont tout simplement **supprimés**, soit **modifiés** et **reformulés** ne reflétant plus du tout l'idée initiale. Cela se cumule avec l'**absence de retranscription mot-à-mot** du **PV** comme cela se faisait auparavant, et avec le **refus de mettre à disposition les bandes audios des séances**, ce qui va totalement à l'**encontre** des **déclarations** de la directrice générale lors de la présentation des **Axes stratégiques** du SSP, le **7 juin 2022**, où était vantée sa volonté d'être le plus **transparente** possible avec les O/S et le plus **bienveillante** possible avec les agent.e.s.

La décision de ne plus faire la retranscription mot-à-mot des interventions pour constituer le PV des instances, était unilatérale. Mais elle a aussi été soutenue par les

autres syndicats alors que **Sud Santé Sociaux** maintient sa position pour la **retranscription mot-à-mot**.

Cette décision se serait formalisée lors du **CT du 30 juin 2021**, où **Sud Santé Sociaux n'avait pas siégé**, en dehors de tout formalisme. Le sujet n'avait pas inscrit à l'**ODJ** de la séance du CT, comme il se doit. Aucune **concertation** de l'ensemble des élu.e.s, ni proposition de **vote**, la direction considérant que ce n'était pas nécessaire. C'était l'une des raisons pour laquelle **Sud Santé Sociaux** a décidé de ne plus siéger au CT.

La position des syndicats présents à cette séance ayant soutenu cette position de la direction, était que cette dernière proposait désormais à la place du mot-à-mot, une **synthèse** des séances à venir **communiquée à tous les agent.e.s**, chose qui n'était pas faite auparavant, quand les PV étaient retranscrits mot-à-mot, par soucis de confidentialité. **Sud Santé Sociaux** considère cela comme un **faux argument**, car la synthèse peut tout à fait être communiquée aux agent.e.s, d'une part, et le **PV** conservé d'autre part, deux choses distinctes.

Conformément à l'**article 2.8** du **RI** du **CHSCT**, il est stipulé, au sujet de la **publicité des séances et discrétion professionnelle**, que « **les séances du Comité ne sont pas publiques. Les séances du CHSCT sont enregistrées sur un fichier audio dont la copie est remise aux membres du CHSCT à leur demande. Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du CHSCT sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de de ces travaux.** »

#### « Article 2.9.- Procès-verbal

*Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du Comité, à l'exclusion de toute indication nominative.*

*Le procès-verbal de la réunion, signé par le Président du Comité et contresigné par le Secrétaire permanent, est adressé à chacun des membres du Comité dans un délai d'un mois, tel que prévu à l'article 66 du décret du 28 mai 1982 susmentionné. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.*

*La direction générale tient un répertoire des PV des réunions qui est mis à la disposition des membres du CHSCT. »*

A ce jour, il n'y a aucun respect de cette conformité.

#### Le Ségur de la santé

La direction du SSP nous a montré son effort concernant la **prime ségur 2** élargie aux travailleuses.eurs sociales.aux (TS), en communiquant aux représentant.e.s du personnel, une **liste**, où figuraient les **métiers** qu'elle souhaitait faire bénéficier de cette **prime**. Ils ont soumis cette liste aux tutelles lors du **CA du 29 juin 2022**. Parmi les tutelles, certaines ont **retouché** cette liste. Il en est ressorti, par exemple, que les **ES 115** n'en bénéficieraient pas, malgré la présence du mot **SOCIAL** dans le dénommé de leur poste. La **doctrine** qui aurait été suivie par les membres du CA ayant opéré à cet **écrémage**, serait que les **ES 115**, les agent.e.s de restauration et tant d'autres par exemple, ne sont pas en **contact physique** avec le public. D'autres membres du **CA** auraient néanmoins fait voir leur **mécontentement**, notamment des directrices.eurs ou président.e.s de grandes associations du secteur. Nous n'avons pas le détail concernant cette décision. Nous demanderons donc le **PV** ou le paragraphe du débat concerné entre la direction du SSP et le CA. Pour une demande si importante vis-à-vis des agent.e.s du SSP, les O/S n'ont pas été conviés.

**Manque de transparence** aux plus grands débats ! Peut-être aurait-il été plus **judicieux** de s'appuyer sur les **O/S** face aux membres du CA, mais notre direction a jugé seule, de **suivre la doctrine** du CA. Et si l'on suit la **doctrine**, selon laquelle ce serait le **contact physique** qui justifierait la prime ségur 2, pourquoi les **agent.e.s de restauration ou techniciens de surface** ne l'ont pas eu ?



iels nettoient des surfaces manipulées au quotidien par des dizaines de personnes qu'ils croisent.

Autre point nous ayant interpellé concernant le **séjour** : lors du **premier séjour** pour les **soignant.e.s**, la seule **sage-femme** du SSP (à AGATE), n'en a pas bénéficié. Elle en a bénéficié au titre du **séjour 2 élargi aux TS**. Ce point a été soumis au **président** du SSP lors de la rencontre entre O/S et lui du **27 juin 2022**. Etant lui-même quelque peu **intrigué** par ce choix, il s'est enquis de la question et s'est proposé de la soumettre au **CA du 29 juin 2022**. La sage-femme en question, même bénéficiant du séjour 2, considère avoir été **mise de côté**, du fait de ne pas avoir bénéficié du séjour 1 pour les soignant.e.s. Tout son **travail de sage-femme** avec toutes les **responsabilités** que cela implique (hiérarchiquement au niveau cadre), a ainsi été **méprisé**.

Enfin, lors de la permanence **Sud Santé Sociaux en ligne du 26 avril 2022**, la question du **séjour** a pris une place importante. Nous percevons de la **révolte** et du **mécontentement** de la part des agent.e.s dans les échanges. Cependant nous tenons à rappeler, à ce sujet, notre positionnement en tant que **Sud Santé Sociaux : les primes ne remplacent pas la hausse des salaires** que nous exigeons (au moins **400 euros net** pour toutes), salaire minimum **1500 euros net** pour toutes. Cela fait écho aux débats de l'**assemblée nationale** : l'**opposition** demande des **hausse de salaire**, le **gouvernement** répond des **primes**. Nous verrons bien l'évolution du gouvernement ces prochains mois, avec une rentrée qui s'annonce salée.

#### Une rupture numérique parmi les agent.e.s

Dans le cadre des GT et des négociations entre O/S et représentant.e.s de l'administration du SSP, le **parcours professionnel** fait partie des **discussions majeures**. Qui **promouvoir**, selon quels **critères** et par le biais de quels outils ? Avec quelles **garanties d'équité** ? C'est ainsi que nous revenons souvent à la question des **vacataires** notamment, mais pas seulement. Cela concerne aussi les **CDD reconduits** durant plusieurs années sans qu'une proposition de CDI ne soit concrète.

Nous avons de nombreuses.eux **vacataires** qui semblent en réalité remplacer un **poste pérenne à temps plein**, notamment parmi le **personnel soignant** et **catégories C** : technicien.ne.s de surface, agent.e.s de restauration, Aide Educative et Sociale (anciennement dénommées Auxiliaires de Vie Sociale ou Aide Médicopsychologique). Ces **vacataires** font parfois en moyenne au moins **150 heures par mois**, parfois même plus de **170 heures par mois**, sur plusieurs **années**. Et malgré leurs **demandes répétées** de passer en **CDD** ou **CDI**, iels sont maintenu.e.s comme **vacataires**. Il est même arrivé que des vacataires longs passent en CDD à leur demande, et puis, du jour au lendemain, **redeviennent vacataires** sans le savoir, sans que cela ne leur soit notifié.

Dans le cadre des discussions avec la direction, sur le fait de savoir qui passer en CDD ou en CDI, selon quels **critères de priorisation**, il nous a été rappelé que souvent, bien que les **agent.e.s vacataires se plaignent** de ne pas passer en **CDD** ou **CDI** malgré leur volonté, iels ne s'enquerraient pas des **outils** mis à leurs disposition, à savoir notamment l'**intranet** et leurs **boîtes mail professionnelles**.

Le problème est que nous, représentant.e.s du personnel, avons remarqué que parmi cette population de personnel soignant ou de catégorie C, il y a une **rupture numérique** qui se cumule avec un **flou sur les règles en la matière côté SSP**. Nous avons eu plusieurs cas d'**agent.e.s vacataires** souhaitant passer en **CDD** ou en **CDI**, à qui on leur **reproche** de ne pas **consulter les boîtes mails professionnelles** où parfois, des offres de nouveaux postes pour passer en CDD, CDI ou pour passer de CDD à CDI, sont envoyées par les services RH. Sauf que, ces agent.e.s nous expliquent qu'**iels ne sont pas au courant qu'ils ont une boîte mail professionnelle d'office attribuée**. Le **service informatique** du SSP nous explique qu'en effet **ce n'est pas automatique**, notamment pour les **vacataires**. Car il

doit y avoir une **manipulation** sur le serveur, à l'initiative du **cadre**, quand la/le vacataire devient CDD, pour **attribuer des droits** aux agent.e.s et donc, une **boîte mail** et même un compte **Cantoriel**. Les services RH indiquent le contraire, comme quoi ces droits seraient attribués automatiquement dès l'embauche quel que soit le statut, vacataire, CDD ou CDI. **On ne sait plus comment aiguiller les agent.e.s** qui à la base, font souvent partie de cette population peu à l'aise avec l'informatique, les technologies légères, n'ont pas d'ordinateurs, pas forcément de connexion à la maison (sans compter les situations locatives précaires), peu à l'aise avec la culture administrative française et même avec la langue française, la lecture et l'écriture. Ils n'ont souvent que le **smartphone** (et encore) qui n'est pas du tout **ergonomique** pour manipuler **Cantoriel** ou même la **boîte mail** (nécessaire pour l'ouverture de Cantoriel) ou l'intranet. Ces agent.e.s **ignorent parfois qu'ils ont près de 90 heures en plus sur leur balance horaires, ignorent qu'ils peuvent se les faire payer**, passent à côté d'**offres d'emploi**, n'arrivent pas à poser des **congés**... Et même quand nous aidons ces agent.e.s à essayer d'accéder à leurs boîtes mails professionnelles et Cantoriel, nous sommes nous-mêmes en **difficulté** face aux **contradictions** et **incohérences** que nous trouvons en faisant appel aux services informatiques ou les services paie et RH. Imaginez les agent.e.s qui à la base sont en difficulté ! Peut-être le SSP pourrait commencer par **mettre à disposition**, d'emblée, dès l'embauche de tout nouvel.e agent.e, un **smartphone** de bonne qualité avec la **boîte mail professionnelle installée** et une **application Cantoriel ergonomique** manipulable?

#### Les liaisons dangereuses entre Sécurité sociale, Samusocial de Paris et mutuelle-prévoyance Collecteam

Des agent.e.s à qui le **service paie** demande de **rembourser le SSP à hauteur de 1200 euros**, après une rupture anticipée, par l'agent.e, d'un CDD, ayant cumulé plusieurs arrêts maladie longs ; un autre agent à qui il est annoncé qu'il **travaillera sans avoir de paie pendant deux mois**, car il reprend après de longs mois d'arrêt maladie ; une autre agente en arrêts longs, pour qui le **paiement du salaire en remplacement des IJJ (Indemnités journalières)**, que le SSP reçoit en direct plus tard, s'arrête du jour au lendemain sans explications car soi-disant le nombre de jours d'arrêts maladie remboursés directement par le SSP (la fameuse subrogation), a été dépassé ; des médecins conseils de Collecteam qui font des pieds et des mains pour **remettre en question les longs arrêts maladie** des agent.e.s afin qu'ils reprennent au plus vite le travail, alors que leur état de santé ne le permet pas. Au **SSP**, il ne fait pas bon **tomber malade**, ou vous vous retrouverez **emprisonné.e** dans les **méandres administratifs, incohérences et opacités** des liaisons dangereuses entre **Sécurité sociale, Samusocial de Paris, mutuelle-prévoyance Collecteam et la RESHAM** (assurances collectives assistance santé). Le présent **contrat** liant le SSP et cette dernière, reste toujours sans la moindre communication aux agent.e.s et par conséquent, maintenant un flou sur les **garanties** de la plupart de nos collaboratrices.eurs.

Ce n'est pas un message qu'un syndicat comme **Sud Santé Sociaux** peut entendre. Il s'agit d'une forme de **dissuasion à tomber malade**, laissant filtrer le message **malsain** que les agent.e.s **simuleraient** la maladie et que donc, il faudrait tout faire pour les en empêcher. C'est **extrêmement inquiétant** comme **doctrine**, que de considérer l'individu responsable de son état de santé (surtout depuis la Covid19) ou le soupçonner automatiquement de simuler. Les **dérives** peuvent être très graves. Il n'est pas nécessaire de dresser un tableau et atteindre le point Godwin.

Nous avons demandé à ce que les agent.e.s soient **clairement informé.e.s** sur les mécanismes relatifs à la **subrogation** (calculs sur année civile ou glissante ?), depuis longtemps, à plusieurs reprises. Au jour d'aujourd'hui nous n'avons toujours pas de réponse.

