

Différent

le journal des *adh* éreux de la fédération *Sud* Santé-Sociaux

NOUVELLE FORMULE DU JOURNAL «OFFENSIVE SYNDICALE» - ISSN : 1776-1875



NUMÉRO 22 DECEMBRE 2009 - 0,50 EURO

Sud Solitaires
santé sociaux

SOMMAIRE

le journal des adhérents de la Fédération *Sud* Santé-Sociaux - numéro 22

Différent

le journal des *adh* évents de la Fédération *Sud* Santé-Sociaux

ont collaboré à ce numéro :

Commission Femmes, Fabienne Binot, Nelly Derabours, Didier Oger, Christophe Geffré, Patricia Garcia, Marie Hélène Durieux, Claude Carrey, Patrick Nicolaon, Jean Michel Stein, Jean Lallemand, André Giral, Jean Marie Sala, Alain Acquart, Jean Vignes, et avec les remerciements de la rédaction pour le dessin de la couverture de ce numéro à Yannick Lemay dessinateur Québécois .

Vie syndicale- page 4, 5, et 14

CH SCT: un outil institutionnel favorable au militantisme combatif;; contre les ordres: l'intersyndicale tient bon; individuation de la formation.

Santé & social - pages 6,7,12 et 13

1er bilan des négociations salariales dans la FPH; CC 66: «forfaits jours» le retour du travail à la tâche; BAD: le grand marché s'organise

Dossier - pages 8, 9, 10 et 11

Suicides au travail: dans la santé aussi ; insécurité statutaire source de Souffrance au travail ; compte-rendu des Journées intersyndicales ; droits des femmes mars 2009:l'invisibilité des femmes au travail! Campagne Fondation Copernic « le travail tue impunément »

International - page 15

un mouvement s'amorce pour le boycott de l'apartheid Israélien.

Culture & plaisir - page 16

La menuiserie: un lieu à découvrir; les ogres de Barback: à dévorer sans modération.



Union
syndicale
Solidaires

Nouvelle formule du journal «offensive syndicale» - ISSN : 1776-1875 - Numéro de CPPAP : en cours de réactualisation

Edité par la Fédération nationale Sud Santé-Sociaux, 70 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Directrice de publication : Fabienne Binot

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / Courriel : sud.crc@wanadoo.fr / Site internet : www.sud-sante.org

Secrétariat de rédaction : Alain Acquart Jean Vignes

Numéro 22, imprimé en 15615 exemplaires par : IGC communigraphie, 10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

Différent
le journal des *adh* évents de la Fédération *Sud* Santé-Sociaux

numéro 22

Pour les actionnaires et les banquiers, la crise est finie, le « business as usual » a repris, les traders spéculent et les bonus atteignent à nouveau des sommets indécents. En revanche pour la « France d'en bas » les choses vont de mal en pis, la crise et ses conséquences sociales dramatiques s'aggravent. Dans le privé le chômage et précarité explosent, dans le public le gouvernement supprime massivement des emplois, en même temps qu'il privatise à tout va, à la Poste, dans la Santé, dans le Social... L'exclusion se développe.

En bousculant y compris sa propre majorité parlementaire, Sarkozy maintient le cap de la mise en œuvre du projet du MEDEF. Il amplifie la campagne de démantèlement des services publics, affaiblit les ressources de l'Etat, des collectivités territoriales et celle de la solidarité.

Il casse les droits sociaux et impose une politique sécuritaire à coup de dramatisation et de démagogie. Il s'appuie sur l'autoritarisme concentre les pouvoirs et transfère les dépenses. Quand il parlait d'une droite décomplexée, on peut dire aujourd'hui décomplexée des notions de démocratie et d'égalité !

Pourtant l'usure de son système est très nettement perceptible, et ce malgré le rouleau compresseur de la « com » gouvernementale, malgré l'énergie que déploie la gauche à se décrédibiliser, et malgré l'inertie d'un front syndical aux abonnés absents. Sans cesse de nouveaux foyers de lutte apparaissent, expressions de la souffrance au travail à laquelle nous consacrons le dossier de ce numéro, et des résistances dispersées cherchent à s'organiser, exemple : luttes contre les fichiers, grèves des travailleurs sans papiers, coordinations des luttes Sony, Conti, Molex... Dans toutes ces luttes, on retrouve des équipes syndicales à l'œuvre, des réseaux de collectifs, des associations.

La sympathie de la population pour les initiatives qui se mènent comme le succès de la Votation citoyenne pour la Poste, la ténacité des « désobéisseurs » de l'Education nationale, les mobilisations de parents, d'enseignants pour les enfants dont les parents sont sans papiers, les actions logements (jeudis noirs, DAL etc...) nous encourage. Pour nous c'est aussi le refus de la transformation des travailleurs du sanitaire et du social en variables d'ajustements, jetables et corvéables à souhait!

Cela passe par les luttes contre les fermetures d'hôpitaux, contre la casse des conventions collectives du social et du médico-social, contre les « Ordres » professionnels imposés à la hussarde avec l'appui du gouvernement, pour nous museler.

La résistance est très vive bien ancrée sur le terrain mais trop peu fédérée, malgré tout, elle enregistre quelques victoires comme à Valréas, Die etc.... Les luttes dans les établissements sont multiples et souvent acharnées et aboutissent à des victoires locales. La résistance à la casse des conventions ne faiblit pas.

Dans toutes ces actions nous avons et nous aurons un rôle décisif à jouer, aux côtés des usagers, des citoyens et des salariés mobilisés. Notre volontarisme, notre radicalité est un élément nécessaire et reconnu des résistances aujourd'hui à l'œuvre, les faire vivre, y prendre notre place et les amplifier sera notre avenir.

CHSCT : un outil institutionnel favorable au militantisme combatif.



Le CHSCT, dont le fonctionnement est prévu par le code du travail, est commun à la Fonction Publique Hospitalière comme aux structures privées. Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, il est obligatoire dans toutes les structures d'au moins 50 salarié-es.

Bien que ce soit une instance institutionnelle, qui doit se réunir au moins 4 fois par an, il peut devenir une arme de combat au service d'équipes militantes prêtes à en découdre avec les directions.

En effet, au delà de ces 4 réunions institutionnelles, les élu-es peuvent rythmer la tenue de ces réunions par des instances extraordinaires (à la demande motivée de 2 de ses membres) sans limitation en nombre ou en ordre du jour. Un CHSCT peut aussi être déclenché dans

l'urgence en cas de danger grave et imminent, et doit alors se tenir dans les 24 heures...

Imposer les dossiers de notre choix :

grâce à ces 3 possibilités, les équipes syndicales qui ont des élu-es CHSCT peuvent imposer des dossiers aux directions, selon un rythme choisi, en lien direct avec les équipes que les militant-es élu-es ont le droit de visiter quand bon leur semble.

Les questions ou dossiers imposés ensuite le sont sous l'angle choisi par le syndicat... car les prérogatives légales de cette instance sont suffisamment larges pour pouvoir imposer aux directions des dossiers qu'elles ne souhaitent pas soulever, tant sur la forme que sur le fond...

Arme unitaire :

les dossiers portés au CHSCT imposent, de fait, le travail unitaire... à moins d'avoir tous les postes au CHSCT, ce qui n'est pas la position habituelle de SUD, nos élu-es peuvent obliger la direction à traiter un ordre du jour sous l'angle que nous avons choisi, entraînant ainsi un positionnement et une recherche de convergence des autres syndicats présents à cette instance.

Le boulot fait par certaines équipes SUD, mis en commun dans les CHSCT déclenchés par nos militant-es, permet un positionnement politique clair des autres syndicats qui doivent se

prononcer par vote sur les analyses et les propositions SUD.

Car une autre arme favorise l'émergence des propositions SUD dans les CHSCT : l'impossibilité pour le président (donc, la direction...) de refuser de mettre au vote une proposition d'un membre de l'instance...

Arme politique : si l'unité n'est pas possible sur les dossiers, elle permet au moins un positionnement politique de chaque organisation syndicale, tant sur le fond du dossier que vis-à-vis de ses rapports avec la direction et son envie de mettre en place un rapport de force.

Au-delà des discours et des tracts des uns et des autres, les positionnements en CHSCT mettent « l'ouvrier au pied du mur »... et là, pas d'échappatoire.

On ne peut plus concrets, les dossiers au CHSCT qui traitent de problématiques très parlantes pour les collègues, permettent à SUD d'illustrer dans les propositions, les votes et donc les actes les valeurs que nous portons.

Arme de pression : le CHSCT et ses membres sont protégés par le code du travail.

L'instance elle-même bénéficie d'une législation qui oblige la direction à tenir compte de ses demandes, de ses avis, de ses analyses dans les décisions .../

.../qu'elle prend ensuite... ou pas.

Car quand un avis CHSCT est voté majoritairement, la direction prend la responsabilité légale de l'appliquer ou non... S'il ne l'applique pas, il doit motiver sa décision, et sera le responsable légal des conséquences de son refus de ne pas tenir compte de l'avis du CHSCT... de même, si une entrave au déroulement de cette instance ou au travail de ses élu-es est avérée, le directeur devra en supporter les conséquences légales.

Le CHSCT dans le cadre de la loi HPST : la loi HPST va complètement bouleverser notre champ professionnel public et privé. Les établissements que nous connaissons aujourd'hui vont

être remodelés, triturés et « restructurés » au profit d'une politique que nous combattons... les transversalités, mobilités et autres organisations multi sites vont se multiplier. Les conditions de travail, les roulements, les postes de travail, les cadences, et toutes les conséquences d'une recherche de rentabilité et de marchandisation vont entraîner de la souffrance morale et physique pour la grande majorité d'entre nous...

Le CHSCT, outil de proximité par excellence et dépendant du code du travail, sera un des outils qu'il faudra faire vivre politiquement afin de pouvoir déboucher à la résistance indispensable que nous appelons de nos vœux... il faudra le défendre

face à la réforme de la représentativité, le mode d'élections, les attaques sans cesse renouvelées du gouvernement, des directeurs et des patrons qui voudraient bien lui faire la peau !

Loin d'être le seul outil du syndicalisme de lutte que nous portons, le CHSCT n'est pas moins devenu, pour certaines équipes SUD, un élément indispensable et incontournable à notre combat quotidien. Fédérons une approche politique de cette instance pour que, dès aujourd'hui, chaque équipe SUD puisse s'approprier cet outil et renforcer la lutte que nous menons toutes et tous dans nos établissements !

Christophe Geffré

Contre-ordres : l'intersyndicale tient bon !

Dans les suites de la journée d'actions du 20 octobre, une nouvelle intersyndicale s'est tenue le 18 Novembre. La mobilisation n'a pas faibli... Plusieurs milliers d'infirmières se sont à nouveau mobilisés à l'occasion des initiatives organisées au niveau local. Très peu de dossiers ont été à ce jour retournés au conseil national de l'ordre par les infirmiers, malgré les pressions de l'ordre, mais aussi du Ministère et de fait de certaines directions d'établissement. Il faut noter que l'ordre national est aux abois, il a de

nouveau repoussé la date limite de retour des dossiers d'inscription au 31 décembre 2009 ! L'intersyndicale a appelé à



une semaine de désordre du 14 au 19 décembre 2009 avec un temps fort le 15 décembre

afin de permettre aux professionnels de rendre visible leur opposition à cette structure et invite à l'organisation de débats dans les établissements pour préparer une grande manifestation nationale à Paris. La date du 26 janvier a été d'ores et déjà retenue. Plusieurs intersyndicales départementales ont déjà relayé cet appel. Toutes les équipes SUD doivent s'en emparer pour assurer sa réussite.

M.H. Durieux

Premier bilan des négociations salariales de la fonction publique hospitalière

Elles se sont officiellement ouvertes début juin, dans un cadre contraint, puisque c'est la suite de l'accord salarial fonction publique de février 2008 concernant uniquement les catégories B.

Comme les nouvelles grilles avaient déjà été négociées par les seules fédérations syndicales signataires (CFDT, CFTC, UNSA) il s'agit seulement d'une transposition de cet accord minoritaire.

Malgré plusieurs séances, les propositions ministérielles restent figées à minima. Seule véritable avancée pour les personnels administratifs, le reclassement confirmé des permanenciers auxiliaires de régulation médicale en catégorie B (ça concerne moins de 1500 personnes) avec néanmoins des dispositions d'intégration insatisfaisantes.

Pour les autres catégories, les revalorisations indiciaires varieront entre un point (4,61 euros) et 21 points (pour une minorité)

Autre point de désaccord, le rallongement des durées de carrière, qui ne permettront pas à tous les agents d'atteindre les indices sommitaux de leur grade.

La catégorie « A » au rabais ! Le ministère a aussi tenu à aborder la problématique du reclassement des infirmières en catégorie « A » liée au LMD.

Ce reclassement s'effectuerait avec des contreparties : suppression de la catégorie active ainsi que des bonifications d'années (un an pour dix ans).

Le reclassement proposé est très minimal, puisque la moyenne de progression serait de 7 points d'indice (33 euros brut). Celles et ceux qui se fi-



guraient que le reclassement en « A » allait leur octroyer une augmentation substantielle de salaire vont devoir déchanter !

Le calendrier d'application renvoie à juin 2012 pour le reclassement des nouvelles diplômées. Les infirmières en poste auront un droit d'option et le reclassement devrait s'effectuer sur trois ans.

Les conventions collectives du privé devraient aussi aligner leurs grilles sur celles de la fonction publique hospitalière.

En 2013 les kinésithérapeutes et autres professions de rééducation devraient aussi être reclassées et en 2014 les manipulateurs d'électroradiologie.

Si dans un premier temps toutes les organisations syndicales ont rejeté ces propositions, à la séance suivante la CFDT s'est déjà distinguée en disant que de toute façon la retraite à 55 ans était déjà perdue avec le rallongement des annuités pour une pension à taux plein !!!

Le gouvernement semble gêné par cette opposition syndicale, pourtant molle, puisqu'il propose de remplacer les séances plénières par des bilatérales. SUD avait proposé immédiatement à l'ensemble des fédérations de refuser cette manœuvre de division, en vain car toutes ont accepté (sauf nous).

Il est à craindre que dans le secret des bureaux feutrés du ministère des petits arrangements se traitent au détriment des véritables revendications des personnels.

Nous allons mener une campagne d'information sur les propositions de reclassements en « A » qui sont inacceptables, en sachant que si ces grilles sont mises en place, c'est pour vingt ans !

Le maintien de la catégorie active se justifie d'autant plus que les réorganisations hospitalières que nous subissons depuis des années intensifient le travail soignant.

Jean Marie Sala

CC 66 : « Forfait jours », le retour du travail à la tâche...

Dans le nouveau projet de refonte de la CC 66, les syndicats patronaux proposent l'extension du « forfait jours » aux salariés non cadres, en particulier aux éducateurs d'AEMO, de prévention spécialisée et des tutelles.

Ils utilisent pour faire cette proposition les nouvelles dispositions de la loi du 20 août 2008, qui dans son article 19 permet d'étendre aux personnels non cadres le « forfait jours ».

Une histoire déjà ancienne : Le « forfait jours » a été introduit pour les cadres dirigeants par la deuxième loi Aubry en 2000. Fillon par ordonnances l'étendra à l'ensemble des cadres, puis en 2005 la loi Dutreil sur les PME étendra le « forfait jours » aux salariés itinérants (VRP, déménageurs, etc.)...

La loi de 2008 généralise le recours au « forfait jours » par accord d'entreprise ou de branche. Le nombre de jours travaillés peut être porté à 282 jours de travail (52 jours de repos hebdomadaire, 30 jours de congés annuels, le 1er mai = 83 jours non travaillés – 365 jours = 282 jours) si il y a un accord collectif et si le salarié renonce aux jours de repos compensés.

La loi fixe le repos quotidien à 11 heures (le temps de trajet faisant même partie des 11 h) et le repos hebdomadaire à 24 heures. Un entretien annuel obliga-

toire permet de fixer les objectifs sur la charge de travail. Enfin la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures.

Le travail « hors normes » ! Avec la loi de 2008 et l'introduction du « forfait jours » pour les salariés qui ont une certaine autonomie dans leur travail, le gouvernement et les patrons organisent la plus grande régression sociale depuis ces 20 dernières années. C'est le retour au travail à la tâche, la remise en cause de la journée maximum de 10 h et après l'individualisation de la rémunération, l'individualisation généralisée du temps de travail...



Sous couvert de responsabilité et d'autonomie dans le travail, les patrons peuvent faire travailler maintenant des salariés cadres et non cadres à des conditions de travail extrêmement dégradées, car ils sont de fait juges et parties, c'est eux qui fixent la charge de travail et accordent le forfait jours aux

salariés concernés en dehors de tout horaire collectif de travail. Il serait illusoire de penser que la « liberté » en matière de jours travaillés et d'horaires de travail permet une réelle autonomie.

C'est oublier un peu vite que l'employeur est seul à décider du rapport « charge de travail/temps de travail ». C'est oublier que le contrat de travail est avant tout un contrat « d'assujettissement » et que dans le travail social comme ailleurs, le rapport de force n'est pas en faveur du salarié. Si l'on recherche du travail, on est rarement en situation de négocier !

La tendance aujourd'hui a substituer le contrat (individuel) à la loi qui fixe des cadres collectifs, « surfe » sur la suprême illusion de la liberté individuelle, de la liberté de travailler ou pas.

Cette illusion est à combattre aujourd'hui plus que jamais, car elle annonce aussi la fin des revendications communes et collectives, donc d'une possible résistance à l'exploitation et à l'oppression.

L'atomisation des salariés est à l'œuvre, sachons la refuser. Pour cette seule disposition le nouveau projet des patrons de la CC 66 est le pire des projets, mettons tout en œuvre pour le rejeter...

André Giral

Suicides au travail: dans la santé aussi.

La percée médiatique des suicides liés au travail met en lumière la souffrance liée aux méthodes de management et aux restructurations. Dans notre secteur, frappé lui aussi par les restructurations et les restrictions, la souffrance au travail s'exprime de différentes manières : alcoolisme, addictions aux médicaments ou aux drogues, dépressions et suicides.

Le déni des directions face au suicide relève parfois de cynisme mais souvent d'une volonté de ne pas assumer les dégâts d'une politique qu'ils appliquent avec zèle. L'évaluation, l'individualisation des salaires, des objectifs, la mobilité géographique et horaires participent à la perte du travail collectif, de l'équipe qui soutient, qui protège. Le malaise des organisations syndicales vient en partie de cette incapacité à mobiliser, tant les équipes sont déstructurées et éclatées. La mise en place des 35 heures sans moyens supplémentaires, en intensifiant le travail, suppri-

mant par là les moments de pause et de rencontre des collègues, et l'absence de chevauchement propice aux réunions de service, aux liens entre équipes, participe à la déstructuration du collectif. Dès lors chacun se retrouve face à ses patients sans que la charge de travail et la charge émotionnelle ne soient partagées. Chacun se retrouve en compétition et sommé de faire aussi vite que son collègue.

Si on y rajoute les suppressions d'emplois, l'augmentation d'activité, la traçabilité exigée de plus en plus prégnante, l'individu se trouve dans la situation d'assumer seul toutes les contraintes du travail sans qu'à aucun moment les besoins nécessaires à la réalisation de son travail ne lui soient proposés.

Tous les phénomènes conduisant à la souffrance au travail, aux suicides sont connus et ont été décrit par Christophe Dejours et Marie Pezé par exemple, mais les réponses données par les directions sont toujours les mêmes : téléphones verts, gestion du stress (!), réponses individualisées alors qu'il faut repenser organisation collective, management, moyens, projets.

A l'AP-HP nous sommes confrontés depuis 2 ans à une vague de suicides liés au travail très inquiétante. Toutes les catégories sont touchées (médecins, infirmières, personnel ouvrier, administra-

tifs, cadres). Les directions ont tenté de mettre le couvercle sur ces suicides ou tentatives, sous un mode compassionnel écoeurant voire insultant pour les victimes, avec le soutien passif des organisations syndicales hormis SUD.

C'est parce que nous avons voulu briser l'omerta qu'aujourd'hui nous avons obtenu des enquêtes du CHSCT, des reconnaissances d'accident du travail et un début de prise en compte.

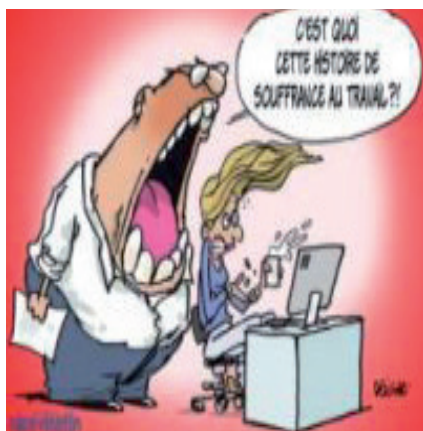
Mais la vraie bagarre va commencer car il s'agit de contrer la direction dans ses projets de réorganisation, de regroupement des activités, de mise en place d'open-spaces* facteur aggravant de stress, d'éloignement des décisions stratégiques par rapport au terrain et le plan de suppressions d'emplois. Car pour le moment malgré les discours compatissants, les grandes manœuvres continuent et les méthodes de management, d'évaluation ne changent pas, il est à craindre que les personnels soient de plus en plus en souffrance.

** bureau sans cloison facteur de stress au travail, où chaque geste, chaque parole peut être surveillée.*

M.C.Fararik



Insécurité statutaire source de souffrance au travail.



Billet d'humeur d'une syndicaliste après des heures de permanence le mercredi soir...

Depuis la mise en place des TUC en 1989 dans notre secteur, les emplois aidés et précaires ont fait florès au fil des ans. De plus en plus nombreux et multiples (Civis, Contrat d'Accompagnement à l'Emploi, Contrat Initiative Emploi...) de moins en moins sécurisés, sans prime de précarité

Dans certaines associations ces emplois sont devenus la norme, Samu social, CASP, certains CHRS, salarié(e)s à temps partiel, salarié(e)s kleenex, avec un faible espoir d'être un jour embauché(e)s sous un autre statut puisque les tutelles, les financeurs ont parfaitement intégré ces postes à effet d'aubaine pour des budgets peau de chagrin.

Malgré tout les employeurs mènent la carotte ou le bâton selon que le/la salarié(e) se montre coopérant, se rebiffe ou fait va-

loir ses droits, n'hésitant pas à mettre les salarié(e)s en concurrence en leur faisant croire à une hypothétique embauche.

Comment vivre avec 600€ par mois?

Nous rencontrons ces salarié(e)s pauvres du secteur, souvent des hommes et des femmes au parcours chaotique qui pour vivre sont obligé(e)s de cumuler des petits boulots « construire leur parcours professionnel et travailler leur employabilité » dicit les patrons.

Il n'est pas rare de voir des salarié(e)s référent de collègues précaires, utilisant les mêmes structures d'hébergement que celles pour lesquelles elles sont employées. Projets de vie impossible, indemnisation chômage minable, retraite de misère.

Il est fréquent de voir nos collègues continuer à travailler après 60 ans et plus comme la loi leur permet.. Cette insécurité sociale génère une grande souffrance.

Nous rencontrons lors des permanences des personnes angoissées, à bout refusant tout arrêt de travail qui les sanctionnerait doublement à la fois financièrement ensuite par rapport à une absence mal perçue auprès des employeurs.

Comment construire un rapport de force dans ces associations,

créer une section syndicale, se présenter aux élections quand 6 mois plus tard le salarié(e) s ne sera plus aux effectifs et sera remplacé par un(e) autre peut-être plus docile ?

Malgré tout, de plus en plus de salarié(e)s relèvent la tête. Se syndiquent, revendiquent un statut, souvent la peur au ventre car pour eux perdre leur emploi c'est basculer dans le néant.

Nous devons plus que jamais inclure les salarié(e)s sans statut dans notre démarche syndicale, nous battre pour la sauvegarde de nos statuts et conventions collectives, obliger les patrons à les remettre dans le droit commun.

Halte à la régression sociale !

P.Garcia

LA VIE SANS LA DROITE



Compte-rendu des Journées intersyndicales Droits des Femmes mars 2009: l'invisibilité des femmes au travail!

Les Journées intersyndicales Droits des femmes 2009, à l'initiative de la CGT, de la FSU et de SOLIDAIRES, se sont tenues en mars 2009.

Voici le compte rendu d'un des quatre sujets traités. Les trois autres thèmes étaient : « Les emplois de services à la personne », « La loi sur la bioéthique : quelles analyses, quels débats, quels enjeux », et « Femmes et migration dans la mondialisation ».

FEMMES ET SANTÉ AU TRAVAIL : avec Sylvie Platel, Chargée d'études GISCOP Paris 13 (Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle) et Dominique Crau-Bareille, Ergonome, Institut d'Etudes du travail de Lyon, Chercheuse Creap/CEE.

Même s'il existe encore trop peu d'étude sur la question de la santé des femmes au travail, le développement des connaissances sur la santé au travail en général amène à rendre lisible les inégalités qui existent selon le genre.

Le GISCOP (Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle) vient de mener une étude sur des salariés-es développant un cancer en lien avec leur exposition à des produits cancérigènes. Cette enquête montre que si

les femmes sont aussi exposées que les hommes aux maladies professionnelles, les démarches pour la reconnaissance en maladie professionnelle n'aboutissent que très peu. Pourquoi ?

Voici quelques pistes : les durées d'exposition sont jugées insuffisantes, les activités exercées spécifiquement par les femmes ne sont pas inscrites sur les tableaux limitatifs de reconnaissance des maladies professionnelles, l'environnement industriel de leur activité n'est pas pris en compte,

Deux exemples : une femme secrétaire se déplaçant très fréquemment dans les ateliers et dont le bureau n'est pas hermétique à leur atmosphère nocive, sera aussi exposée et sans protection aux produits cancérigènes que ses collègues masculins des ateliers.

Mais son type de poste ne sera pas d'emblée considéré comme pouvant déclencher une maladie professionnelle.

Les femmes de ménage qui interviennent tard le soir ou tôt le matin dans un atelier où, la journée, l'atmosphère est assainie et filtrée et où les ouvriers sont équipés de protection individuelle, seront, elles, sans protection individuelle et dans une atmo-

sphère ni filtrée ni assainie !

Et que dire de la femme au foyer nettoyant les vêtements de travail de son mari bourrés d'amiante ?

D'autres pistes d'explication sont également possibles: les indicateurs des enquêtes réalisées sur la santé au travail sont construits sur des modèles masculins et les études sont faites sur des populations où la majorité des salariés-es est masculine.

La méthodologie des études ne s'adapte pas ou mal à la nature des emplois féminins: contrats précaires, interruptions de carrière, multiplicité des lieux de travail, horaires décalés, sous-traitance,.....

Combien de femmes échappent alors à la médecine du travail ?

Combien de femmes échappent alors aux études sur ce sujet ?

L'invisibilité de la santé des femmes au travail serait-elle liée en partie à l'invisibilité ordinaire du travail des femmes ?

Les prochaines Journées intersyndicales Droits des femmes auront lieu les 11 et 12 mars 2010 à Paris

La commission femmes

Campagne Fondation Copernic « le travail tue impunément »

La fondation Copernic qui croise des analyses de syndicalistes, de militants associatifs, d'universitaires pour « remettre à l'endroit ce que le libéralisme fait fonctionner à l'envers » lance une campagne sur le travail.

Il n'est plus possible de laisser faire et de laisser taire quand des milliers de salariés sont confrontés au cynisme des entreprises qui prennent leur santé pour « dommage collatéral » en bénéficiant toujours d'une grande mansuétude des tribunaux.

Dans cette idée on retrouve les deux axes de cette campagne.

- La dénonciation, le témoignage et l'analyse de cette augmentation des accidents du travail, des maladies professionnelles et des suicides ; 12 morts par jour, 2 par accidents du travail, 8 dus à des cancers de l'amiante, 2 suicides, sans compter tous les décès non imputés directement au travail.

La fondation veut montrer que cette situation est le résultat de politiques d'entreprises publiques ou privées pour lesquelles les coûts sociaux doivent être toujours plus compressés. Ces politiques ont intensifié le travail, généralisé la sous traitance.

Le deuxième axe de campagne pose le problème de l'égalité devant les tribunaux qui n'existe pas aujourd'hui. Dans le droit pénal ordinaire, pour une mise en danger d'autrui c'est environ 150 000 euros

d'amende et la possibilité d'une peine de prison. Dans le code du travail le patron risque 3 750 euros d'amende et seulement 30 % des affaires sont poursuivies contre 70% en général.

Pourquoi les inspections du travail sont aussi peu répressives et peu enclines à dresser les procès verbaux qui facilite les condamnations qui restent symboliques quand elles existent ?

Il faut arrêter de banaliser les fautes des employeurs ou rendre les salariés coresponsables ou encore dire qu'ils ont le droit de refuser les dépassements horaires, les mauvaises conditions de travail.

Les moyens de la campagne : un meeting en mars 2009 a donné le coup d'envoi ; Une pétition en ligne sur le site de la Fondation (www.fondation-copernic.org). Des témoignages, des analyses peuvent être mis en ligne sur ce même site ; Un ouvrage collectif titré « Le travail tue en toute impunité » est sorti en septembre aux éditions Syllepse ; l'interpellation des politiques tant au niveau régional en 2010 qu'au niveau des présidentielles de 2012. Il nous faut participer à cette campagne pour rompre le silence et par ce débat collectif, permettre aux salariés de vraiment refuser ces conditions de vie et de pouvoir faire reconnaître leurs droits devant

en bref...

La déprime des opprimés est une enquête sur la souffrance psychique en France.

A travers 7 histoires. Les 5 premières sont des histoires d'entreprises (IBM – ECCE – France Télécom, un labo pharmaceutique- Peugeot) et deux histoires personnelles.

Ces histoires sont une photographie de la souffrance psychique devenue massive en France et touchant toutes les catégories de population. L'enquête interroge au delà des chiffres sur les causes de ce phénomène et sur ce que ça dit du fonctionnement de la société.

Au cœur de la souffrance on trouve le travail et ses nouvelles organisations, la disparitions des collectifs, la mise en concurrence des individus, la menace de la précarité et de l'exclusion avec en bout l'isolement.

Au delà de l'entreprise, ce livre parle de la société qui a fait disparaître les anciennes solidarités au profit d'un individu du marché libre et de la performance.

Patrick Nicolaon

Pantoufle

Branche Maintien et Aide à Domicile: le grand marché s'organise !

Le secteur des services à la personne représente 2 millions de salarié(e)s, 100 000 emplois créés chaque année depuis 2006, 16 000 organismes agréés, 733 300 salarié(e)s déclaré(e)s par des particuliers employeurs, 15,5 milliards de chiffre d'affaires en 2008 avec un taux de croissance de 10 %.

L'offre de service de pôle emploi va être renforcée pour passer d'ici 2010 de 10 000 demandeurs d'emplois évalués par an dans les métiers à domicile à 15 000 par an et de 3500 personnes recrutées à 5 000. Pour ce faire les équipes de pôle emploi vont développer des partenariats avec les prestataires de services à la personne et les particuliers employeurs afin de promouvoir les métiers de la Branche.

Pour organiser le secteur, condition indispensable pour permettre l'ouverture à la concurrence des services et des personnes, il était important **d'ouvrir des négociations** avec les partenaires sociaux afin d'instaurer dès 2009/2010 trois conventions collectives qui régiront l'ensemble des personnels, **de mettre l'accent** notamment sur la professionnalisation (mise en place de formations qualifiantes, capitalisation de la VAE pour les plus expérimentés et professionnalisation pour les demandeurs d'emploi), **de distribuer massivement** des Chèques Emploi Service Universel qui instaurent l'in-

dividualisation des tâches, des salaires et contractualisent l'embauche de gré à gré. Trois conventions collectives : la convention du particulier employeur et assistantes maternelles qui concerne les salariés embauchés directement par un particulier, embauche de gré à gré.....

La convention collective des entreprises du secteur privé, branche lucrative, objectifs affichés labellisés 20 000 créateurs d'entreprises chaque année avec l'accès à des prêts à taux zéro... La convention collective unique de la branche du maintien et de l'aide à domicile, qui regroupe les 3 conventions du secteur (ADMR, CC83 et CC70), convention tirée vers le bas qui devrait être finalisée fin 2009. Le grand marché s'organise et valait bien un salon qui s'est déroulé du 19 au 21 novembre à Paris. Les salarié(e)s de Sud Santé Sociaux se sont invité(e)s au débat

sur les conventions collectives et accords patronat-syndicats, où étaient présents les négociateurs salariés (CFDT, FO, CGT et CFTC) et patrons des trois conventions collectives. Le discours des patrons est très bien rodé « chaque salarié(e) doit pouvoir construire son parcours professionnel et travailler à son employabilité en passant d'un secteur à l'autre » condition sine qua non pour se garantir un salaire décent. Ce discours fait aussi écho chez certains représentants des salarié(e)s.

C'est pourquoi nous avons interpellé les négociateurs pour rappeler que les salarié(e)s refusent une convention au rabais tirée vers le bas, qui institutionnalise la précarité, rend la salariée corvéable à merci : temps partiel imposé, amplitude de travail .../..de 13 h, travail du dimanche et des jours fériés non indemnisés à sa juste valeur, .../



.../ généralisation du travail de nuit, astreintes sans fin, suppression minimale d'intervention auprès des usagers, droit syndical rogné, obtention de jours de congés de courte durée avec la mise en place d'une franchise de 3 mois et alignés vers le bas....

Le mode de financement du secteur ne permet pas aujourd'hui de financer une convention collective digne de ce nom.

Les associations de maintien à domicile sont exsangues (l'application de la loi du 2 janvier 2002 à la charge des collectivités locales, la CNAV, le désengagement de l'Etat en ce qui concerne l'Allocation Personnalisée d'Autonomie et la Prestation de Compensation du Handicap, le transfert des financements vers les familles qui subissent la crise) font qu'aujourd'hui les associations d'aide à domicile manquent cruellement d'heures, certaines ont déjà mis la clef sous le paillason ou sont en cessation de paiement.

Il est urgent de se donner les moyens de financer ce secteur à la hauteur des enjeux d'une réelle politique du maintien à domicile. Les salarié(e)s de la branche maintien et aide à domicile sont des travailleuses sociales à part entière oeuvrant pour une mission de service public.

Le secteur de la branche du maintien à Domicile n'est pas à vendre !

Patricia Garcia

Les hospitaliers se paient leur politique sociale.

Le CESU (Chèque emploi service universel) dans la FPH (Fonction publique hospitalière) Le protocole X. Bertrand (signé en 2006 par CFDT, FO, CFTC) prévoyait, dans le cadre de l'action sociale en direction des hospitaliers, la mise en place du CESU (mais aussi des crèches hospitalières, de la prise en compte des frais de transport ...) Le Conseil d'Administration du CGOS (Comité de Gestion des Œuvres Sociales) vient d'approuver la signature d'une convention avec le Ministère de la Santé afin de mettre le CESU en place. Une cotisation de chaque établissement (0,09 % de la masse salariale) va financer cette mesure. Alors que les plans de retour à l'équilibre pèsent sur les hospitaliers, cela représente une ponction de plus de 500 em-

ploi, puisque la contribution des établissements doit se faire sans moyens supplémentaires et assise sur les ressources de la tarification à l'activité.

Inadmissible !

Est-ce au budget de la sécurité sociale de financer la mise en place de cette mesure, qui plus est s'adresse à des emplois privés, emplois précaires à faibles salaires et ayant des difficultés pour accéder aux droits sociaux. Sud s'est opposé à la signature de cette convention et aux modalités de mise en place envisagées. Sud revendique des augmentations salariales permettant aux hospitaliers de vivre décemment

Sud revendique des équipements et des services collectifs pour tous.

J.M.Stein

Brèves

Valréas, une maternité fermée et occupée pour réouverture. En août, le tribunal administratif de Nîmes suspend la décision de l'ARH de fermer la maternité et l'oblige à donner les moyens de fonctionnement.

Malgré le jugement, le gouvernement s'entête et propose plutôt la mise en place d'un centre de périnatalité, mute les personnels et inaugure, enfin presque puisque la ministre n'est pas venue

par peur des manifestations, l'agrandissement de la maternité d'Orange située à 40 kms. Vous avez dit proximité et sécurité !

En octobre, le TA suspend la décision de Bachelot et donne 8 jours pour rouvrir la maternité avec une astreinte de 100 euros par jour de retard.

Pour obtenir les moyens humains et vérifier la mise en œuvre du jugement les membres du comité occupent toujours la maternité.

Individualisation de la formation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé le droit individuel à la formation DIF.

Formation tout au long de la vie et droit individuel à la formation, cela signifie t'il que chacun a le droit tout au long de sa vie de se former, quand on veut, où l'on veut, avec la formation de son choix? Et bien non ! Le lien de subordination à l'employeur est toujours d'actualité.

Si la mise en œuvre de l'action de formation relève de l'initiative du salarié en pratique l'accord de l'employeur est indispensable.

Les actions de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent majoritairement hors temps de travail et l'employeur verse dans ce cas précis une allocation de formation de 50% du salaire net.

Les heures de formation liées à l'évolution de l'emploi ou à l'adaptation au poste de travail réalisées sur le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération par l'employeur.

Les frais de formation, de transport ainsi que l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur, qui peut les imputer sur sa participation au développement de la formation continue.

Si le salarié et l'employeur sont

en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 années consécutives, l'OPCA dont relève l'entreprise peut prendre en charge le financement de l'action de formation à condition que cette dernière corresponde aux actions prioritaires définies par l'OPCA.

Derrière ces jolis mots, formation tout au long de la vie, droit individuel à la formation, c'est bien la formation liée à la valeur travail qui est prise en compte, qui est prise en compte contrairement aux annonces de la loi et de la notion de droit individuel.

Le fait d'introduire de la formation hors temps de travail a pour but de culpabiliser les salariés.

Voici quelques morceaux choisis que peuvent formuler vos DRH, responsables formations, cadres de service de vos établissements.

L'argent de l'entreprise ne doit pas servir à votre enrichissement personnel, si oui vous en êtes redevable avec comme contrepartie une partie voir la totalité de votre formation hors temps de travail.

Prenez votre DIF de façon régulière afin de ne pas mettre l'entreprise en difficulté.

Si tous les salariés cumulent leurs droits sur 6 ans soit 120h beaucoup d'entre vous partiront à la même période bloquant la

bonne marche de l'entreprise. En prenant votre DIF vous permettez à la direction de se faire rembourser les frais de transports et d'hébergement par l'OPCA et vous permettez aussi plus le départ en formation dans l'année.

C'est aussi lors des entretiens annuels que vous émettrez vos souhaits de formations, votre demande individuelle sera prise en compte dans le plan de formation de l'établissement à condition que vous déposiez votre DIF.

Les plans de formation offriront des formations éligibles au DIF ou non.

Les plans de formation seront dans les années à venir, en grande partie un empilement de DIF, les représentants du personnel n'auront plus aucun poids sur les orientations des plans.

D'ailleurs en ont-ils actuellement, en ont-ils eu un jour ?

Le DIF entre dans la politique de mise en concurrence, des établissements, des services, des salariés entre eux.

Didier Oger

Un mouvement s'amorce pour le boycott de l'apartheid israélien!

Depuis septembre dernier, l'Union Syndicale Solidaires a rejoint une structure unitaire « campagne BDS France » créée en juin.

Cette implication fait suite à différentes motions adoptées par les fédérations Sud éducation, Sud santé sociaux, Sud industrie, Sud recherche, Sud étudiant-es. Un peu partout, on assiste à la construction d'un mouvement populaire, redynamisé par les mobilisations condamnant les massacres de Gaza en janvier 2009.

Cette campagne internationale de Boycott, de Désinvestissement et de Sanctions, a été initiée à la suite d'un appel en 2005 de la société civile palestinienne signé par toutes les composantes du peuple palestinien.

A l'image de celle contre la politique d'apartheid en Afrique du Sud il y a 20 ans, cette action s'attaque à l'impunité dont jouit depuis trop longtemps l'Etat d'Israël.

Malgré la colonisation et l'expulsion massive des Palestiniens de leurs lieux de vie, malgré l'apartheid et l'enfermement, malgré le mur de 600 km condamné par la cour de justice internationale, malgré l'occupation et les massacres de Gaza, la plupart des gou-

vernements du monde continuent à considérer l'Etat hébreu comme un partenaire économique, culturel et politique.

La campagne a pour but de sanctionner le gouvernement israélien tant qu'il ne respectera pas le droit international. Participer à cette campagne, c'est encourager le non achat des produits fabriqués en Israël, c'est boycotter les institutions académiques, universitaires, culturelles et sportives.

C'est exiger des entreprises publiques et privées qu'elles cessent leurs investissements en Israël. C'est exiger des Etats qu'ils prennent des sanctions diplomatiques, économiques, politiques.

Après la participation à un stage de formation à Saint Denis sur les aspects pratiques, juridiques d'une telle campagne, 4 militant-e-s de Solidaires, dont 3 de Sud santé sociaux, se sont rendu en novembre en Palestine pour revoir les militant-e-s, leurs camarades, qui vivent sous l'occupation et voir avec eux l'impact d'une telle campagne.

Celle et ceux que notre fédération ou que Solidaires avaient invité en France sont aujourd'hui interdit de sortie des Territoires Occupés, comme Areej ou Naji qui avait pris la parole lors d'un

CF, ou en prison comme Issam. Les militants français ont aussi donné la revue internationale de Solidaires ainsi qu'un agenda aux militants et organisations comme le DWRC qui agit pour les droits démocratiques des travailleurs. Ils ont manifesté à Bil'in, petit village palestinien toujours en lutte contre le mur de séparation.

A Jérusalem, ils ont protesté contre l'occupation de 3 maisons par des colons juifs et dont les habitants palestiniens campent sur le trottoir...

Le dernier numéro (n° 5) de la revue Solidaires International est essentiellement consacré à la Palestine. Les adhérents curieux et intéressés peuvent se la procurer auprès des militants au prix de 2€ (110 pages).



La Menuiserie, un lieu à découvrir.

On peut s'y laisser glisser depuis la station Mairie des Lilas en empruntant l'avenue Faidherbe ou opter pour une ascension douce à partir de l'Eglise de Pantin. Dans les deux cas vous tomberez à mi chemin sur La Menuiserie. Ce soir là, nous avons rendez-vous avec Roxanne, ancienne élue SUD à la FNAC, aujourd'hui intermittente du spectacle et membre de l'équipe d'animation du lieu. Autour d'un verre, elle nous retrace son histoire et évoque le présent. La Menuiserie est située dans un ancien entrepôt et atelier d'où, son nom. A l'origine, il s'agissait d'une association cherchant à promouvoir la chanson, la poésie. Elle se voulait également un lieu de débat et d'animation. Ses animateurs(trices) devenus âgés ont souhaité passer le relais et depuis un an c'est une nouvelle équipe, issue d'une association montreuilloise « Bolondokhaza » (la maison des fous en langue magyare) qui a repris le flambeau. Le cœur du projet initial demeure : faire connaître des artistes s'inscrivant dans les multiples expressions de la chanson française d'esprit contestataire, avec une volonté d'ouverture aux textes du monde, à la réalité de leur quartier... La démarche se construit pas à pas, au rythme de deux spectacles par semaine, chaque vendredi et samedi pour l'instant. S'y sont déjà produits Céline Caussimon (cf. Différent n°18) dont il faut souligner le talent, écouter et acheter le dernier cd, mais aussi Christian Paccoud,

Marie Tout Court, Allain Leprest... Prochainement ce seront Yvan Dautin, puis Jacques Bertin. D'autres encore, je ne peux les citer toutes et tous, dont la notoriété est variable mais d'un véritable foisonnement créatif, totalement ignoré des médias et du show business.

Alors à nous de faire vivre des lieux de résistance et de création tel que La Menuiserie. D'autant plus que ce soutien peut se faire sous une forme des plus conviviales, La Menuiserie étant également bar et restaurant associatif. On peut donc y boire des coups, s'y restaurer, tout cela, et c'est une volonté à saluer, à des tarifs tout à fait modiques.

Claude Carrey

Les Ogres de Barback : à dévorer sans modération !

Un drôle de nom pour une fratrie (2 sœurs et 2 frères) qui ont décidé il y a 11 ans de faire partager de la musique là où d'autres font du commerce... sur les routes, dans les bars et les salles de concert, mais aussi sous chapiteau à travers l'Europe, ce groupe de musique a décidé de vivre au contact de ses concitoyens, loin des majors et autres circuits promotionnels ou médiatiques vendeurs de soupes. Chaque membre du groupe est un-e musicien-ne accompli-e qui joue plus de 40 instruments, et dont l'énergie est mise au service de textes et de mélodies naviguant de la plus profonde

gravité à la légèreté indispensable à chacun-e dans ce monde. Groupe phare de la « nouvelle scène française », militante sans appartenir à un appareil quelconque, politique sans contraintes ni barrières, la famille Burger fait de la musique en artisan qui produit tout de ses mains, fière de ses racines et de



ses héritages multiples. Acteurs de leur époque, ces êtres humains qui parlent à d'autres être humains, grands et petits, font partie de cette mouvance citoyenne qui marche à nos côtés. Celles et ceux qui ont été à leurs concerts en ont pris pleins les oreilles, les yeux et le cœur.

Car à l'instar de leurs pochettes et tous leurs supports « identitaires », leurs concerts sont des spectacles visuels autant que musicaux... et ce n'est pas là la moindre de leurs nombreuses originalités dans un monde de formatage universel...

Christophe Geffre