

Différent

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



Ils se prennent
pour des patrons.
Ils n'en sont que
les marionnettes.

**OSONS DIRE NON
AUX PROVOCATIONS**

atelier graphique SUD CHROrléans

numéro 46 - Octobre-Novembre- 2014 -



SOMMAIRE

le journal des adhérents de la Fédération **Sud** Santé-Sociaux - n° 46

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

Ont collaboré à ce numéro:
Marie Hélène Durieux, Nelly Derabours, Jean-Louis Rotter, Jean Carré, Philippe Bernard, Loïc Faujour, André Giral, Olivier Mans, Jean Vignes.

société - page 4, 5

Des élections pour les caisses de retraites aussi.
10 bonnes raisons de ne pas s'abstenir

santé et social - pages 12, 13, 14, 15

Formation Professionnelle Continue en danger!

dossier - pages 8, 9, 10, 11,

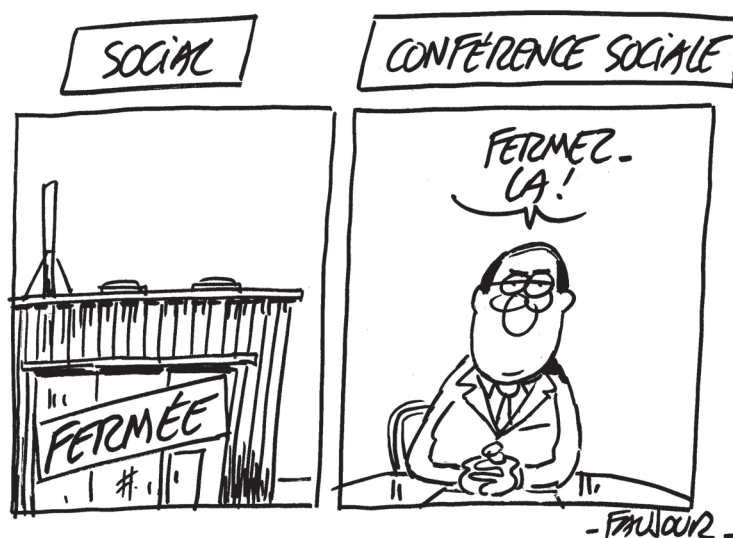
Homophobie au travail.

juridique - page 6, 7

Actualités juridiques en psychiatrie.

culture & plaisir - page 16

Convivialité, solidarité, associativité et compréhension.



Solidaires
Union
Solidarité
Syndicat

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

Numéro de CPPAP : 0717S08377

Directeur de publication : Jean Vignes

Secrétariat de rédaction : André Giral Alain Acquart

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / contact@sudsantesociaux.org / www.sudsantesociaux.org

Numéro xx imprimé en 18465 exemplaires par : IGC communigraphie, 10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

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

numéro 46

LE PRAGMATISME SOCIALISTE



Il faut savoir arrêter un spectacle !

Depuis plusieurs années maintenant nous assistons à un spectacle qui tourne de plus en plus au vaudeville cynique et dramatique que l'on pourrait intituler « le pacte des loups ». Cette pièce jouée partout dans le monde avec un certain succès, s'impose de plus en plus sur la scène française.

Vous aurez certainement deviné que le spectacle dont on parle est celui de la pauvreté et de la précarité. Il est produit par le monde capitaliste et mis en scène par les gouvernements. En France, c'est le MEDEF qui orchestre ce concept, quel que soit le gouvernement, le scénario est bien rôdé.

Alors que les vraies crises d'aujourd'hui, la sociale et l'écologique sont niées et ne reçoivent pas de réponses à la hauteur. La crise économique qui menace principalement le monde de la finance réclame une réponse immédiate et cruelle, soumettre les peuples à des logiques d'austérité !

Une austérité qui réclame plus de pauvreté et plus de précarité pour le plus grand nombre. C'est donc très logiquement qu'on nous propose de choisir entre des emplois sous-payés ou un chômage exponentiel. C'est pour cela qu'on nous impose de tronquer une protection sociale qui protège l'ensemble de la population contre une protection sociale individualisée et privée. C'est pour cela que le social, le médicosocial, le sanitaire, l'éducation... doivent passer de la solidarité à la charité...

Mais au final, ce spectacle est vieux comme le monde. Il est organisé par une caste minoritaire et privilégiée qui a intérêt à préserver un système dont elle tire les ficelles afin de perdurer en dominant et en s'enrichissant. Plus de pauvres pour s'enrichir plus et pour dominer plus !

Sur ce spectacle, il est temps de tirer le rideau. Nous pouvons le faire puisque nous en sommes tout autant actrices et acteurs que spectatrices et spectateurs. Face aux pactes des loups, ne soyons plus des moutons qu'on sacrifie à une fatale et infondée austérité !

société

Des Elections

pour la Caisse de Retraite aussi!

Le 04 décembre 2014 se dérouleront les élections professionnelles dans la Fonction Publique, afin d'élire les représentants du personnel dans différentes instances (CTE, CAP...). Parallèlement et simultanément, la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) procèdera également au renouvellement des représentants des agents actifs-ves et retraité-es à son conseil d'administration. Cette situation de cumul d'élections risque d'engendrer des confusions dans l'électorat et ampute déjà une vraie campagne sur la question de la retraite et des retraites.

Le rôle du Conseil d'administration de la CNRACL n'est pas négligeable car il administre financièrement la caisse de retraite. Autre autre, s'il ne peut déterminer le taux des cotisations, il émet des avis sur des aspects qui ne sont pas de sa compétence mais qui concerne la CNRACL. Il décide des orientations générales sur les actifs gérés et des politiques d'actions sociales envers les pensionnés. Il fait des propositions aux pouvoirs publics en matière réglementaire. Il est composé de repré-

sentants des employeurs et de représentants des affilié-es. Le mode de scrutin proportionnel à la plus forte moyenne favorise la représentation des affilié-es par les grosses centrales syndicales. Aujourd'hui cette représentation (titulaire/suppléante) se traduit comme tel : 6 CGT 4 FO et 2 CFDT (actifs-ves) et 2 CGT et 2 FO (retraité-es). Cette situation pourrait être modifiée puisque le nombre de représentants des affilié-es est modifié, passant de 16 membres à 24 pour les actifs et de 4 à 8 pour les retraités. SUD et Solidaires ont donc une carte à jouer dans cette élection qui risque de passer inaperçu. Il est donc impé-

ratif de mener de concert les 2 campagnes électorales qui se présentent à nous, et ce d'autant plus que les attaques sont les mêmes.

C'est un réel enjeu vu le contexte politique ou au nom d'une nécessaire austérité, les attaques sur la protection sociale et la baisse du coût du travail, s'attaquent de fait aux régimes de retraite. Depuis 2003, les réformes ont dégradé les conditions de départ et de vie en retraite : allongement de la durée de cotisation, recul de l'âge de départ, augmentation des taux de cotisation, baisse des pensions, remise en cause d'acquis sociaux...

d'acquis sociaux...

Ces attaques sur le bien social restent sans précédent et continuent à être programmées.

Même si nous savons que ce n'est pas dans ces instances que nous pouvons influencer. Y être présent permet les conditions, l'information et la compréhension nécessaire à l'émergence de forts mouvements sociaux en capacité de mettre en échec la politique libérale qui installe de plus en plus de précarité dans nos sociétés.

Philippe Bernard



10 BONNES RAISONS DE NE PAS S'ABSTENIR

1. Plus nous serons nombreuses et nombreux à voter le 4 décembre, plus nos élu-e-s seront légitimes face aux directions et au Ministère.
2. Les mesures d'économie frappent tous les personnels : remise en cause des RTT, dégradation des conditions de travail ...
3. Face à l'arbitraire, les instances de représentations du personnel : CTE, CAPL et CAPD ainsi que le CHS-CT sont des contres pouvoirs !
4. La défense de notre dignité est essentielle : en votant le 4 décembre nous voterons pour affirmer que chaque individu a droit au respect !
5. La Santé Publique est attaquée de toutes parts, menacée de privatisation. En votant SUD Santé Sociaux vous contesterez cette régression sociale, vous afficherez votre attachement à une santé publique solidaire et égalitaire.
6. Le refus des injustices sociales est au cœur d'une société solidaire: en votant SUD santé Sociaux vous voterez pour l'égalité des droits, le refus des discriminations, le droit à un salaire digne et à un vrai déroulement de carrière.
7. Le pouvoir veut nous faire payer la crise : en votant SUD Santé Sociaux vous direz « je ne suis pas responsable de cette crise, je refuse de payer et revendique une répartition égalitaire des richesses ».
8. Les femmes disposent du droit de vote depuis seulement 1944 : ce droit, acquis durement par nos aînées, il faut l'utiliser !
9. Les ordres infirmier, kiné ... rejetés par la très grande majorité des professionnel-le-s existent toujours : en votant SUD Santé Sociaux vous direz « je refuse de payer pour travailler».
10. Pour faire face aux mesures d'austérité vous aurez besoin d'un syndicalisme qui ne se résigne pas, un syndicalisme qui lutte pour la justice sociale.

Marie-Hélène Durieux

6 juridique

Actualités juridiques en psychiatrie

Des décisions de mains levées d'hospitalisation sous contrainte de plus en plus fréquentes

Le contrôle par le JLD, avant le 15ème jour de l'hospitalisation contrainte en psychiatrie (jusqu'au 1er septembre 2014), introduite dans la loi du 11 juillet 2011 commence à porter ses fruits. Des juges, qui dans leur majorité ont fait connaître leur opposition à la judiciarisation des procédures d'hospitalisations contraintes à l'étape du projet de loi (excepté le Syndicat de la Magistrature) ordonnent de plus en plus souvent des mains levées. Les motifs concernent l'absence d'information sur les modalités des soins décidées (violation du principe du contradictoire), sur les recours, le droit à représentation par un avocat à la notification de la mesure d'admission, le droit de faire valoir ses observations sur l'opportunité de la mesure avant sa mise en œuvre etc...

Pour autant la personne n'est-elle pas systématiquement «libérée», le cas échéant la loi prévoit un délai de 24h pour que s'élabore un programme de soins ambulatoires. L'usage abusif de la mesure de soins péril imminent (SPI) est aussi visé à travers certaines décisions, la recherche d'un tiers à l'admission et, à défaut, dans le délai de 24h, comme le prévoit la loi, n'étant pas toujours effectuée.

Quand cette carence est constatée, elle motive la fin de la mesure de contrainte. Certaines décisions de réintégration en hospitalisation sous contrainte à temps complet suite à un programme de soins inobservé, sont aussi retoquées, faute de décision écrite et motivée de réintégration au dossier ou de nouvelle demande du tiers.

Dans un paysage où la formation et le temps soignants manquent, où les conditions d'hospitalisation sont très dégradées en psychiatrie, ces décisions sont très importantes parce qu'elles témoignent d'une avancée sur la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes souffrant de troubles psychiatriques. A travers ces décisions ce sont certaines pratiques soignantes qui sont remises en cause, celles qui reposent encore sur l'idée que ces personnes, du fait de troubles psychiatriques, ne sont pas vraiment des citoyens à part entière.

Des dispositions à saisir : le droit de visite des parlementaires et la saisine de la Contrôleuse Générale des Lieux de Privation de Liberté

Un article L. 3222-4-1 a été inséré dans le code de la santé publique. Il autorise, depuis la loi du 27 septembre 2013, les député-e-s, les sénateur-trice-s et les membres du Parlement Européen élu-e-s en France à

visiter à tout moment les établissements où sont dispensés des soins psychiatriques sans consentement. De même, la saisine de la CGLPL (Mme Hazan Adeline ayant succédé à Jean-Marie Delarue depuis le 14 juillet 2014) est autorisée pour tout-e citoyen-ne, y compris les professionnel-le-s, témoin d'une situation qui porte atteinte aux droits fondamentaux et qui est liée aux conditions de détention, de garde à vue, de rétention ou d'hospitalisation, à l'organisation ou au fonctionnement d'un service. Si aucun courrier anonyme ne peut être traité, il est possible de demander à ce que votre identité ne soit pas révélée à l'occasion des investigations qu'elle pourrait mener. Quand on connaît les conséquences des restrictions budgétaires sur les conditions d'hospitalisation, ce sont deux outils que les équipes soignantes ne doivent pas se priver d'utiliser dans leur combat pour obtenir les moyens de soigner dignement !

Décret n°2014-897 du 15 août 2014 et circulaire du ministre de la justice du 18 août 2014, pris en application de la réforme partielle du 27 septembre 2013, de la loi du 5 juillet 2011, qui modifie la procédure judiciaire de mainlevée et de contrôle des mesures de soins psychiatriques sans consentement.

Depuis le 1er septembre 2014, le contrôle obligatoire des mesures de soins sans consentement à temps complet, est passé de 15 jours à 12 jours. Le délai de saisine du juge est ainsi réduit à 8 jours à compter de l'admission. Les audiences ont

donc désormais lieu le 9ème, 10ème ou 11ème jour au plus tard des hospitalisations sous contrainte à temps complet. L'assistance d'un avocat est devenue obligatoire, ce qui constitue un point litigieux puisque les frais d'avocat restent à la charge de la personne faisant l'objet de soins si ses ressources excèdent les plafonds d'admission à l'aide juridictionnelle. Les plafonds de l'aide juridictionnelle sont actuellement de 936 euros par mois au maximum pour bénéficier de l'aide juridictionnelle totale, et de 1 404 euros par mois maximum pour l'aide juridictionnelle partielle. Ainsi les personnes dont les ressources excèdent ces plafonds doivent payer des honoraires d'avocat pour une représentation qu'ils n'auront pas nécessairement souhaitée, celle-ci étant obligatoire dans le cadre des contrôles judiciaires de plein droit !

La procédure du contrôle obligatoire des soins sans consentement étant une procédure couverte par le code de procédure civil, les contrats d'assurance offrant une protection juridique peuvent prendre en charge ce type de contentieux.

Par ailleurs, il faut savoir que l'article R. 3211-12 du décret du 15 août 2014, dans son dernier alinéa, stipule que : «le juge peut solliciter la communication de tous autres éléments utiles» du dossier de la mesure de contrainte. Ce qui veut dire que le juge peut requérir l'entière production du dossier médical de la personne dont la mesure est contrôlée, à charge pour le juge d'obtenir l'accord

de la personne concernée. De même l'avocat, commis d'office ou choisi, peut, s'il l'estime utile, demander au juge de requérir la production de l'intégralité du dossier.

Mise en œuvre au 1er septembre du déplacement du JLD dans les établissements de santé pour les audiences à 12 jours, prévu par la loi du 27 septembre 2013, qui modifiait celle du 5 juillet 2011 sur les soins sans consentement

Depuis la loi du 5 juillet 2011, trois possibilités s'offraient au JLD pour contrôler les mesures d'hospitalisation sans consentement : l'audience au TGI, qui posait de nombreux problèmes aux équipes car très chronophage et en pratique peu adaptée; la tenue de l'audience dans l'établissement ou la visioconférence.

Cette dernière, totalement aberrante pour les professionnels de santé, est désormais interdite. La loi du 27 septembre 2013 avait fixé au 1er septembre 2014 l'obligation de tenir ces audiences au sein même des établissements et laissait donc un délai aux TGI et aux ARS pour conclure des conventions et aux établissements pour aménager des salles d'audience, le cas échéant par mutualisation entre plusieurs établissements.

Quant à la publicité des débats, ils sont par principe publics mais peuvent avoir lieu en chambre du conseil («huis clos»), de droit lorsque la personne faisant l'objet de soins psychiatriques ou son/sa représentant-e le demande ou si le / la juge le décide.

Fin des ratios effectifs patients pour les établissements privés autorisés en psychiatrie ?

Longtemps réclamé par les cliniques, un projet de décret est actuellement soumis au Haut Conseil des Professions Paramédicales qui ferait tout simplement voler en éclat toutes les normes d'équipements et les ratios personnels/soignés des établissements de santé privés autorisés en psychiatrie, définis dans le Code de la Santé Publique (partie VI Livre Ier Titre II Chapitre 4 Section 4, sous-section 7).

Actuellement des normes définissent la superficie de l'établissement (1/2 hectare pour 50 lits installés), des espaces extérieurs pour les patient-e-s, le nombre de lits par chambre (1 à 2), des salles pour les activités thérapeutiques, des ratios d'infirmier-ère-s (3 pour 10 malades) et des qualifications des personnels.

Elles sont jugées « inutilement contraignantes » par les directeur-trice-s d'établissements et les ARS qui pèsent pour qu'à l'avenir chaque établissement définisse les moyens dont il a besoin en fonction de son activité et de son projet médical (et non plus en fonction du nombre de patients comme c'est le cas actuellement).

Le risque est majeur de voir sauter ces verrous qui garantissent à minima le nombre et la qualification des personnels comme la nature des installations !

Nelly Derabours

dossier

Homophobie au travail

Les périodes de crise sont propices au repli sur soi et au rejet de l'autre, à plus forte raison quand l'autre est différent-e et n'entre pas dans la « norme ». Le monde du travail, souvent en premier lieu, n'échappe pas à ces mécanismes. La réglementation du travail admet une vingtaine de critères de discrimination. Parmi les plus connus : l'âge, la race, le sexe, le handicap, les opinions politiques et syndicales. Citons aussi l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, une nation, l'appartenance ou non à une religion, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, le patronyme, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'origine et le lieu de résidence.

Sous la pression conjuguée de certains syndicats et d'associations, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle entrent désormais dans les critères reconnus de discrimination. Les témoignages reçus par les Organisations Syndicales ou les Associations montrent que le lieu de travail est particulièrement propice à la discrimination et au harcèlement à caractère homophobe.

Pour lutter contre les préjugés et les mécanismes de discrimination il convient de lever les tabous. Si le débat autour du mariage pour tous et toutes a exacerbé les attitudes parfois de manière violente, il a aussi mis en lumière que pour une large partie de la population,

donc sans doute du monde du travail, l'égalité de traitement était une évidence. Reste que de la théorie à la réalité il y a une marge considérable à l'instar de l'égalité homme/femme: si tout le monde s'accorde sur le principe de l'égalité des deux sexes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de qualification, de responsabilités, de salaire... sa traduction concrète fait défaut et les inégalités, les discriminations demeurent une réalité criante dans un monde hétéronormé.



Le contexte du monde du travail.

La situation des homosexuel-le-s ne cesse d'évoluer dans la société et il en est de même dans le monde du travail. Les avancées sociétales sont lisibles et visibles : mariage pour toutes et tous, droit fiscal... l'homosexualité assume sa visibilité dans le monde des médias, le cinéma, la pub... Des hommes et des femmes politiques, des sportives, des chef-fe-s d'entreprise, des maires, des ministres assument publiquement leur orientation sexuelle.

L'homosexualité après des siècles de bannissement et de criminalisation gagne sa reconnaissance. Il y a 25 ans, le 4 août 1982, sur une proposition de Robert Badinter, l'Assemblée Nationale votait la dépénalisation de l'homosexualité. C'est en 1991, seulement, que l'homosexualité a été retirée de la liste des maladies mentales de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé). Cette « banalisation » de l'homosexualité, sans doute irréversible malgré les pressions des lobbies religieux et politiques d'extrême droite, ne saurait masquer le lot quotidien de milliers d'homosexuel-les qui, pour des raisons diverses, ont choisi de taire leur sexualité, de cacher une part de leur vie à leur famille, leurs ami-e-s ou leurs collègues.

Etre vu-e ou pas.

Une étude assez récente montrait que 67% des salarié-es homosexuel-le-s interrogé-es ne souhaitent pas être visibles sur le lieu de travail par craintes de répercussions négatives. Dans l'environnement professionnel comme dans la vie privée, il y a « un prix » à payer quand on choisit d'être vu-e ou au contraire de rester invisible. Avant toute chose, viennent les questions essentielles « puis-je être visible dans ma sphère professionnelle quand je ne le suis pas dans ma sphère privée ? », « visible auprès de ma famille et de mes ami-e-s dois-je l'être dans mes relations professionnelles ? » ou encore, « à quoi bon,

en quoi est-ce utile ?». La question de la « réputation » dans l'entreprise est une question qui préoccupe, consciemment ou inconsciemment, la plupart d'entre nous. Quelles relations ai-je avec mes collègues, ma hiérarchie, les usager·ère·s, les client·e·s ? Quelle image ont-ils/elles de moi, quelle image je veux donner ?

Cette image n'est d'ailleurs pas liée qu'à l'exercice professionnel en tant que tel mais à la relation avec les autres. En clair, suis-je aimé(e) de mes collègues ?

La crainte que l'orientation sexuelle vienne bouleverser ces rapports aux autres, ne touche pas les hétérosexuel·les du seul fait de leur sexualité.

A contrario la crainte de l'homosexuel·le de voir sa sexualité révélée, qu'elle vienne modifier le cours des choses est une réalité : on est jamais victime de raillerie, de moquerie, d'insultes ou de haine du fait de son hétérosexualité !

Et les discriminations homosexuelles touchent tout autant les lesbiennes, les Gay, les Bi sexuel·les, les Transsexuel·les (ceux et celles que l'on dénomme souvent les LGBT).

Il convient aussi d'évoquer, parce que c'est une réalité, la situation des personnes visibles malgré elles, parce que leur comportement ou leurs attitudes correspondent à des archétypes véhiculés dans l'entreprise comme dans la société. Victimes parmi les victimes, révélées malgré elles et subissant une double agression.

Dans ce contexte général, le monde du travail, l'entreprise ont connu une « banalisation » de façade même si en la matière on constate une grande disparité. De grandes entreprises, de grands groupes, des administrations ont développé une politique volontariste visant à lutter contre la discrimination envers les homosexuel·les. Un bilan en demi-teinte, loin d'être exhaustif, montre que bien souvent ces mesures sont noyées dans des plans d'ensemble contre les discriminations, et les engagements formels, parfois des accords d'entreprise sont loin de solutionner le quotidien des salarié·es victimes de cette forme de discrimination.



Ce que discriminer veut dire.

A ce stade, il convient de rappeler ce qu'est la discrimination. Pour Solidaires, il s'agit « d'une action, directe ou indirecte qui vise à défavoriser une personne ou un groupe ». Elle prend les formes connues de « mise à l'écart » : être écarté-e d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation, être sanctionné-e ou licencié-e. Il peut

aussi s'agir de mesures pouvant provoquer une mutation, ralentir l'évolution salariale, bloquer l'accès à une qualification, une classification ou une promotion professionnelle. On l'imagine aisément, ce sont essentiellement les employeur·euse·s, les cadres dirigeant·e·s qui se rendent coupables de discriminations envers les homosexuel·les. Usant et abusant de leur place dans la hiérarchie les agissements coupables sont d'autant plus faciles ou tentants.

Pour autant, la discrimination au quotidien est aussi le fait des collègues proches et si les faits ne touchent pas directement les questions d'embauche, de salaire ou de promotion, les conditions de travail, au travers de l'ambiance, du climat, de la mise « en quarantaine », sont au cœur des mécanismes discriminants et, souvent, du harcèlement.

Le harcèlement moral à caractère homophobe se traduit par la répétition d'agressions insidieuses à l'encontre de l'homosexuel·le avec pour conséquence on l'a dit, la dégradation directe des conditions de travail et des conditions de vie au travail. Comme dans la plupart des formes de harcèlement, l'intégrité morale est mise en cause et les conséquences physiques et psychologiques sont fréquentes pouvant pousser la victime à la dépression et au suicide.

La répétition des agressions de type comportemental, d'exclusion, de violences verbales par-

fois physiques, caractérise le harcèlement. Parfois il s'agit de processus anodins ou invisibles pour les personnes de l'entourage. Le principe répétitif a pour conséquence directe de fragiliser toujours un peu plus la victime, d'atténuer ses capacités de réaction, puis de résistance. Dès lors, l'implication éclairée du médical (médecin de famille, médecin ou psychologue, psychiatre) veillera à ne pas enfermer la victime dans un processus qui renvoie le vécu dans le domaine de l'intime (la victime se sent coupable ou responsable de ce qui lui arrive) mais le replacera dans le domaine social (c'est l'entourage qui harcèle ou qui discrimine).

Lutter contre l'homophobie au travail.

L'homophobie du point de vue strictement étymologique est la peur de ce qui est identique, semblable. Rapporté à la question sexuelle, l'individu qui souffre d'homophobie est celui ou celle qui a peur de son ou de sa semblable sexué-e. Un brin d'optimisme, pour ne pas dire d'humour pour une question délicate, l'homophobie, comme toutes les phobies, ça se soigne !

Plus sérieusement l'homophobie caractérisée dans la vie privée ou professionnelle est l'aversion explicite ou implicite, envers des individus dont les préférences amoureuses ou sexuelles concernent des individus de même sexe. Par extension, l'homophobie englobe donc les préjugés sur l'homosexualité et

les discriminations envers ceux qui la pratiquent. ... Selon SOS Homophobie, « est ainsi homophobe toute organisation ou individu rejetant l'homosexualité et les homosexuel-le-s, et ne leur reconnaissant pas les mêmes droits qu'aux hétérosexuel-le-s. L'homophobie est donc un rejet de la différence, au même titre que la xénophobie, le racisme, le sexisme... »

Lutter, c'est d'abord témoigner.

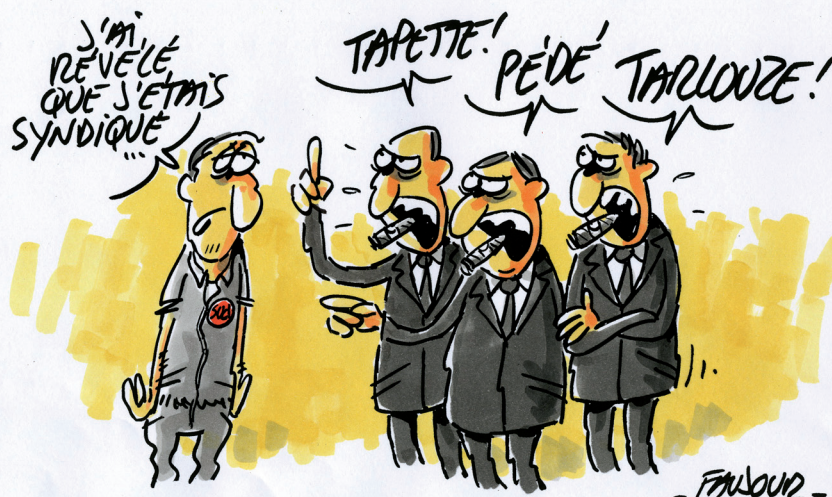
Trop de victimes restent muées dans le silence. Il faut rappeler aux victimes identifiées ou suspectées qu'elles ont des droits, que les représentant-es du personnel, les militant-es sont là pour aider, écouter, soutenir et conseiller. Il faut leur rappeler que c'est important de ne pas rester seul-e-s, qu'ils et elles ont le droit d'être écouté-e-s et qu'ils et elles ne sont pas victimes de ce qui arrive. Pour SOS Homophobie, « tant que les lesbiennes, les gays et les bi seront considéré-es par l'Etat qui leur refuse des droits équivalents aux hétérosesuel-les, il

sera toujours difficile de faire prendre conscience de la gravité des actes homophobes ». La discrimination dans la loi, favorise la discrimination dans la société, dans l'entreprise ou l'administration. L'engagement syndical ne saurait donc se limiter au périmètre de l'entreprise mais doit être partie intégrante de la lutte pour l'égalité des droits.

Les victimes de harcèlement moral ou sexuel peuvent engager une procédure pénale ou un recours devant le Conseil des prud'hommes (secteur privé) ou le Tribunal Administratif (secteur public).

Les sanctions en pénal peuvent aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende. La loi a aménagé de que l'on appelle la « charge de la preuve ». Il ne revient plus à la victime d'amener la preuve de la discrimination subie. Elle présente au Juge les éléments qui laissent supposer l'existence de cette discrimination. Il appartient alors à l'employeur de démon-

COMING OUT EN ENTREPRISE



trer devant le Juge que ses agissements, son comportement ne sont pas motivés par une démarche discriminante. La loi protège également les témoins éventuels de discrimination et de harcèlement.

Pour Solidaires, le recours aux tribunaux, civils ou en pénal, est un outil pour permettre à la victime de reprendre son activité dans des conditions normales ou d'obtenir réparation d'un préjudice. La constitution d'un dossier est un incontournable et le rôle des élu-es du syndicat est primordial en la matière.

Ainsi on doit collecter tout ce qui doit l'être: témoignages écrits, PV de CHS-CT, registre des DP, évaluations/notations sur plusieurs années, historiques des postes occupés, nature et évolution des tâches...

Certaines de ces données, s'agissant de discrimination, pourront valablement faire l'objet de comparaisons pour établir une involution des droits ou des responsabilités, des tâches (mise au placard...) ou une inégalité de traitement avec d'autres collègues.

Agir avant le tribunal ou pas !

Il n'est pas toujours nécessaire d'aller au tribunal, cette démarche peut aussi s'envisager dans un second temps.

Selon le dossier, selon l'entreprise ou le service, selon le contexte de lutte contre les discriminations, selon l'attitude de l'employeur-euse ou de la direction d'établissement, une action en interne peut parfois suffire et régler bien des situations.

D'autant que la menace judiciaire a une réelle portée.

Le médecin du Travail a aussi un rôle important à jouer. Déjà dans son rôle d'écoute et de conseil. Il peut aussi intervenir en tant que membre du CHS-CT... Il ne faut donc pas négliger de le solliciter d'autant que son intervention peut peser si un recours juridique intervient à un moment ou un autre. Ses observations, consignées dans le dossier médical du (ou de la) salarié(e) pouvant servir de preuve de dégradation de la santé.

L'Inspection du Travail est habilitée à constater tout cas de discrimination. Elle dispose de réels moyens d'action pour agir auprès de l'employeur-euse en cas de discrimination ou de harcèlement. Dans le cadre de leur formation initiale ou continue, Médecin et Inspecteur-trice du Travail bénéficient d'une formation spécifique aux questions de discrimination et de harcèlement. Bien que le Patronat et les Gouvernements de droite comme de gauche s'échinent à réduire leurs moyens d'action, il faut les solliciter, les relancer au besoin, pour contribuer avec elles, eux, à la lutte contre l'Homophobie.

Quels enjeux ?

Faire respecter ses droits, ne pas subir de « différence » mais vivre sa différence en toute sérénité dans l'entreprise, tel est

Dans les syndicats aussi !

Lors d'une étude relayée en 2001 (rapport 2112) SOS Homophobie relève que sur 200 cas étudiés d'homophobie au travail 41% sont le fait de collègues n'ayant pas de lien hiérarchique. Et parmi ces 41% on signale 10 cas d'homophobie par des personnes qui ont un mandat de délégué-e syndical-e ou de représentant-e du personnel.

Ces actes constituent un manquement particulièrement grave à leurs devoirs, et peuvent créer une situation inextricable pour la victime qui dès lors ne sait plus vers qui se tourner.

Sur ces 200 cas au travail étudiés, 13 se sont manifestés par des violences physiques

l'enjeu majeur pour le, la salarié-e homosexuel-le. Ce combat n'est pas un combat isolé puisqu'il est celui des « minorités » dans le monde du travail. L'enjeu pour les homosexuels, lesbiennes et transgenres et d'être reconnu-e-s au travail pour ce qu'ils, elles font et non sur ce qu'ils, elles sont.

En ce sens, la lutte contre l'homophobie dans le monde du travail est une affaire qui nous concerne toutes et tous, parce que l'homophobie est une atteinte aux droits humains aussi insupportable que toute autre discrimination et qu'elle doit être condamnée en tant que telle.

Contacts utiles :

SOS-HOMOPHOBIE : www.sos-homophobie.org/ tel 810 108 135 ou 01 48 06 42 41

DEFENSEUR DES DROITS : www.defenseurdesdroits.fr

SOLIDAIRES (groupe de travail LGBT) www.solidaires.org 01 58 39 30 20

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX (C° juridique) 01 40 33 85 00

Jean Louis Rotter

Luttons pour une société Solidaire

Au moment où les plus vulnérables d'entre nous en ont un besoin vital, le mot est fort, le mot est juste, l'état décide de détruire les services publics de la santé et du social.

On nous a promis le changement, on ne nous a pas menti, regardez, regardons autour de nous, nous ne reconnaissons plus rien, nous ne nous reconnaissons même plus, tout du moins au travers de nos pratiques tant elles sont attaquées par les mesures d'hôstérité qui nous sont imposées.

La colère gronde, la colère monte

depuis des mois, des années

Partout en France et en particulier à l'EPSM de Caen, de PGMV, où des intersyndicales fortes d'une résistance sans faille repoussent les attaques de directeurs sans scrupules.

Ces intersyndicales font du bruit, suscitent le questionnement, la colère, la solidarité des hospitaliers de toute la France et au-delà quand leur action est criminalisée, condamnée le Tribunal Administratif, interdisant aux agent-es en lutte de manifester dans et à proximité des instances, interdisant aux agent-es en lutte d'occuper les locaux de leur boîtes...interdisant aux agents en lutte le droit fondamental de manifester!

De nombreux établissements se sont contactés, une AG des hôpitaux en lutte contre l'hôstérité s'est tenue en avril, il y en aura en 3 avant l'été, **histoire d'écrire justement**

notre histoire, celle de soignant-es, de sociaux, de techniques, d'administratif-ves, des cadres aussi...qui ont décidés de rentrer en résistance, de se mettre en marche... et préparer notre rencontre d'aujourd'hui et celles de demain...

Comme à chaque fois maintenant que nous nous rencontrons, des témoignages sans appels, émouvants, nous obligent au constat que partout en France nos secteurs souffrent des mêmes maux : des budgets toujours en baisse, la volonté délibérée du ministère via les ARS d'assécher les finances des boîtes pour les obliger à restructurer, à diminuer l'offre de soin, la masse salariale, supprimer des postes, des services... **Avec comme unique objectif, la marchandisation de la santé par la destruction du service public.**

Tou-tes ensemble, ici devant le ministère des affaires sociales et de la santé, venons signifier notre ras-le-bol d'être considérés comme simple variable d'ajustement : dégradation des conditions de travail et de vie privée des personnels, impact sur les conditions de prises en charge des patient-es, des rési-

dant-es, dérèglementation des horaires, sous effectifs, externalisation, vétusté des locaux... La liste est trop longue !

Ca ne peut plus durer !

Devant les attaques à venir nous exigeons l'annulation des dettes, l'abrogation de la loi HP-ST, la suppression de la Tarification à l'Activité, l'augmentation des salaires, la fin de la précarité, l'embauche de personnels...

Notre argumentaire est solide, authentique, malheureusement empirique. À nous de le partager largement, à nos collègues, aux personnes qui font appels à nous, à la population donc.

Notre argumentaire est solide, authentique. À nous de l'exposer aux décideurs, aux politiques et en particuliers aux ministres concernés et surtout aux députés qui vont bientôt discuter puis voter le prochain Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale.

Pacte de responsabilité qu'ils vont nous rétorquer...

Pacte avec le diable plutôt. Pacte avec le monde de la finance, cet ennemi qui ne porte soi-disant pas de nom... Des noms, nous en avons...

Pacte de responsabilité pour faire décoller la croissance qu'ils vont nous dire... Sauf qu'il y a un étage de trop à la fusée. Trop lourde de ses actionnaires aux poches lestées de dividendes inversement proportionnelles à la baisse de nos salaires, à la perte de nos acquis, à la fermeture des services aux



publics tels que ceux que nous défendons aujourd'hui.

Des services aux publics ouvert à toutes et tous sans discrimination aucune, en particulier financière, à l'heure où un hôpital parisien loue comme une suite de grand hôtel, tout un étage, tout un service à un milliardaire. Quel message envoie ici l'état à celles et ceux qui n'ont pas les moyens de se soigner convenablement ?

Où en sommes-nous de notre mouvement ?

Au début plus qu'à la fin sûrement. Où allons-nous, quel est, quel sera la teneur de notre argument ?

Dorénavant, le discours que nous tenons peut-il être autrement que politique ? Notre mode revendicatif historique a à voir avec les patrons sauf que le rapport patronat salarié, y'a belle lurette qu'il a fait long feu, celles et ceux qui nuisent dorénavant à notre travail ne sont non pas invisibles, comme le disent certains, mais hyper protégés, dans des sphères aseptisées de toute revendication possible. Avouons-le, ça fait combien de temps que nous ne sommes pas rentrés de notre plein gré dans une administration, une ARS, un ministère, mieux un holding boursier ? Ces espaces sont sanctuarisés, étanches à toute contestation !

A Caen, par exemple, le directeur a convoqué le Comité Technique d'Établissement dans une ARS de Basse Normandie entourée de plusieurs bataillons de CRS ! Bonjour le dialogue social ! A l'intérieur de leurs forteresses, ces gens qui décident pour nous rigolent à nous voir défiler dans les rues et y perdre notre pognon. **Mes camarades ouvrez**

les yeux, le droit de grève est devenu payant, une surtaxe de 500 à 1000 € euros est d'ailleurs dorénavant exigée à Caen et à Villejuif par décision du tribunal !

Ce qui nous a réunit pour la quatrième AG des boîtes en lutte est encore et toujours la même histoire. Partout chez vous, chez nous, chez toi, un déficit, un problème de finance à combattre. Non pas en pactisant mais en luttant au contraire avec les moyens qu'il nous reste, même s'il nous en reste de moins en moins, même si nager à contre-courant est paraît-il usant à la longue.

Qui sont les plus fatigués, les personnels ou les directeurs ?

Lesquels sont à court d'arguments ? N'est-ce pas celles et ceux qui n'ont plus d'autre solution que de nous envoyer les flics, de nous attaquer en justice, de nous interdire de manifester, de nous interdire de nous exprimer, pour imposer leur loi. Celle des ARS, du gouvernement, de l'Europe aliénée à la finance et bientôt celle des USA lorsque le pacte transatlantique sera signé en 2015...

Oui, ce qui nous arrive à tous individuellement dans chacun de nos établissements a une origine commune. Non, nous n'avons pas à nous laisser culpabiliser par des chiffres qui ne nous concernent pas. Au-delà de nos directions respectives, rappelons au président de la république son engagement à combattre cet ennemi qui nous est aujourd'hui commun ! Commun à nous professionnelles mais surtout à celles et ceux bénéficiaires, mais pour combien de temps encore, des services aux publics de la santé et du social.

A nous aujourd'hui de prévoir des modalités d'action collectives, coordonnées, visibles, audibles par tou-tes, du grand public, des politiques !

Première idée, premier slogan, première action

«Demain aucun personnel de la santé et du médico-social ne reviendra travailler sur un temps de repos légal ou de congé que sur réquisition en bonne et due forme».

Etre rappelé à domicile par SMS ou par téléphone pour gérer la pénurie est illégal !

Un employeur public ou privé ne peut exiger d'un salarié de fournir son numéro de téléphone personnel fixe ou portable. Cela s'applique même en cas de plan blanc, sauf à titre volontaire, aux agents de la fonction publique hospitalière,.

Nous arrondissons les angles tous les jours, c'est pour ça, c'est comme ça que les hôpitaux, que les services sociaux tournent.

Invertissons la tendance !

Consacrons notre force, un instant seulement, à lutte plus qu'à notre patron, et faire comprendre à toutes et tous pourquoi nous défendons nos acquis, nos emplois et pourquoi tout effort supplémentaire nuirait gravement à la qualité des soins et de l'accueil social !

Consacrons notre force, un instant seulement, à lutte plus qu'à notre quotidien et allons porter notre message aux collègues qui en douteraient encore : dans nos services personne ne nous entend, ce n'est que tous ensemble que nous réussissons avec l'appui de la population et des autres secteurs en lutte.

Olivier Mans

santé et social

Formation professionnelle continue, en danger !

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale vient de modifier les règles de la contribution des établissements au financement des formations.

Cette loi nouvelle qui s'inscrit dans la lignée de la loi de 2004 a pour ambition de donner les moyens de se former à celles et ceux qui en ont le plus besoin. Faire en sorte que l'argent de la formation aille aux : chômeurs/chômeuses, salarié-e-s non qualifié-e-s, salarié-e-s des petites entreprises ou celles et ceux subissant une mutation économique, parlons franc, un plan social...

Beau discours et bonnes intentions qui masquent de fait une

réelle volonté patronale de renforcer un peu plus leur pouvoir d'orienter les fonds de la formation professionnelle continue afin d'améliorer « la compétitivité » des entreprises, adapter la formation aux nouveaux besoins des établissements, faisant de la « compétence » (A ne pas confondre avec la qualification) le centre de cette politique.

Compétence qui ne s'évalue que dans l'entreprise ou le secteur à l'exemple des « Maîtresses de maison » qui n'existent que dans la BASS (Branche des Associations Sanitaires et Sociales) et dont les compétences ne sont reconnues que dans certains établissements sanitaires et sociaux.

Dans la nouvelle loi, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) voient leur rôle renforcé, devenant collecteurs uniques pour le CIF, la taxe d'apprentissage et la contribution formation professionnelle légale et conventionnelle...

Les OPCA comme UNIFAF pour notre inter branche devraient financer via la contribution des entreprises le CPF (Compte Personnel de Formation), nouveau dispositif qui se substitue au DIF.

Les formations accessibles au CPF devront être validées par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi des branches (CNPE-FP) ou par une Commission Paritaire Régionale de la Formation Professionnelle et de l'emploi....



en bref

Pas d'heures complémentaires au-delà des plafonds légaux.

On entend par heures complémentaires de travail celles effectuées au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail à temps partiel. Elles ne peuvent excéder le 10ème de la durée de travail prévue au contrat ou aller au delà du 1/3 selon certaines conventions. Dépasser ces heures expose l'employeur à une condamnation en pénal (1500€) et entraîne au Civil la requalification du contrat en temps plein et à dommages et intérêts. Le Juge peut aussi infliger une amende de 750€ par salarié-e. L'arrêt récent de la Cour de Cassation sur ce sujet présente un intérêt dans la mesure où la règle est strictement la même que les heures soient imposées par l'employeur ou acceptées volontairement par le ou la salarié-e.

Le CPF sera financé sur la base de 0,20% de la contribution légale qui est fixé par la loi du 5 mars à 1% de la Masse Salariale Brute (MSB).

Ce compte est abondé sur le principe du DIF (20h/l'an à temps complet sur 6 ans) mais se prolonge de 10h par an au-delà des 6 ans dans la limite d'un plafond total de 150 heures donc dans le meilleur des cas de 3 ans.

Le reste des 1% est réparti selon la taille des entreprises. Pour les plus de 300 salarié-e-s par exemple : en plus des 0,20% du CPF, 0,20% seront consacrés au CIF, 0,40% à la professionnalisation, et 0,20% au Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels.

Pour le financement des plans de formation, les accords de Branche (UNIFED) fixent la contribution des entreprises en plus de la contribution légale. Jusqu'au mois dernier le montant total était de 2,30% de la MSB qui se décomposait en 1,60% au titre du plan de formation et de 0,70% d'obligation légale...

Qui fixaient dirons-nous, car depuis la Commission Paritaire de Branche du 3 septembre dernier, il n'y a plus d'accords UNIFED sur la formation professionnelle, ces derniers ont été dénoncés par les syndicats employeurs.

Ils considèrent que la contribution légale et conventionnelle est trop élevée et veulent la diminuer pour, disent-ils, donner une « bouffée d'oxygène » aux finances des établissements et

faire de la formation professionnelle « une variable d'ajustement » !

A Sud nous ne voulons aucune variable d'ajustement, pas plus celle-là que celle sur les salaires !

A ce jour leur proposition est de 1,7% (1% d'obligation légale, 0,7% au titre du plan de formation)...

Pour SUD Santé Sociaux, le taux de collecte actuel doit être maintenu au moins à 2.3% afin de répondre aux besoins massifs de formation dans le sanitaire, le médico social et le social car il est urgent de former des professionnel-le-s en nombre pour faire face aux nombreux départs à la retraite. Il s'agit de permettre à des jeunes sans emplois d'accéder à des formations qualifiantes qui leur permettent d'accéder à un métier du sanitaire ou du social.

S'il faut que l'argent de la formation aille à la formation et là-dessus nous sommes d'accord, ce doit être pour former des jeunes à de vrais métiers reconnus par l'Education Nationale et inscrits dans un statut. Ils doivent offrir de véritables passerelles pour accéder à une vraie promotion sociale.

La formation ne peut appartenir à l'entreprise et à son seul profit, il faut défendre les métiers et la formation en alternance, gage de la qualité des prises en charges sanitaires, médico sociales et sociales...

André Giral

culture et plaisir

Convivialité, solidarité, associativité et compréhension

Un jour dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés et atterrés observaient, impuissants, le désastre. Seul le petit colibri s'active, allant chercher quelques gouttes d'eau dans son bec pour les jeter sur le feu. Au bout d'un moment, le tatou, agacé par ses agissements dérisoires, lui dit: «colibri! Tu n'es pas fou? Tu crois que c'est avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu?» «Je le sais, répond le colibri, mais je fais ma part».

Pierre Rabhi avec **«La part du colibri»**, nous amène paisiblement à la conscience du pillage des ressources naturelles et à une nécessaire remise en cause du productivisme. Il ouvre des espaces de compréhension de l'autre en appelant à l'insurrection des consciences. Il nous parle de convivialité, de responsabilité et de solidarité. Sa piste verte est un cheminement paisible à partager à ses côtés.

Jean-Marie Pelt avec **«Le monde a-t-il un sens»**, dialogue avec P Rabhi et nous ouvre aux grands espaces et à l'histoire de l'univers. A sa complexification jusqu'à l'apparition de la vie puis de la pensée. Sa thèse, l'associativité, est à l'opposé de la compétition prônée par ces mêmes chantres du productiviste et du capitalisme. L'évolution passe par l'association; association de protons et neutrons pour former de nouveaux atomes aux propriétés nouvelles d'associativité, asso-

ciations d'atomes pour former des molécules toujours plus complexes jusqu'à l'apparition des acides animés, premières briques de la construction du vivant. Mise en commun de ces molécules qui partagent et associent leurs propriétés pour voir former les premières cellules dans des ensembles toujours plus complexes. Ces associations dont la résultante donnent naissance à des entités aux propriétés nouvelles qui sont bien plus que la somme de leurs parties. Son récit nous éloigne de l'esprit de domination et de compétition pour mettre en lumière la force vitale qui organise l'évolution. Sa piste bleue chemine dans un univers où le vivre ensemble et la solidarité sont de mise.

Edgar Morin, avec **«Enseigner à vivre»** nous entraîne plus avant dans la réflexion. Avec la «compréhension», comprendre nos erreurs sans nous justifier, douter de nos réussites pour ne pas nous aveugler de toute puissance. Le plaidoyer d'Edgar Morin, enrichi de nombreux travaux, nous conduit à nous questionner sur la transmission, sur la nécessaire réflexion qui permet de passer outre les clivages et la compartimentalisation, pour considérer la «dialogique». Il exprime la «dialogique» comme étant ce qui permet non pas de concilier les opposés, mais de les mettre en dynamique dans un tout plus complexe qui les englobe en préservant leur identité.

L'être humain, pour lui, est trinitaire, individu, espèce et société. Il nous conduit à la conscience d'une pensée non réductrice qui fait vivre entre eux les à priori inconciliables dans un tout qui les englobe et au sein duquel ils sont interdépendants.

Le chemin qu'il nous désigne est coloré par l'amour, si, si il ose, merveilleusement.

Sa piste rouge ouvre sur d'immenses espaces, non encore tracés, avec pour boussole la compréhension.

Ces trois ouvrages participent d'une même critique d'une société qui nous est imposée et que nous nous imposons, qui nous conduit vers les abîmes du pillage et de l'individualisme, jusqu'au mal-être général.

Ils prônent le bien-être en nous faisant cheminer dans leurs récits vers une société ouverte à la compréhension, dont les solidarités sont le liant permettant l'émergence de nouvelles associativités. Ils nous invitent à penser la vie comme un «Art de Vivre»

Pierre Rabhi, **«La part du colibri, l'espèce humaine face à son devenir»**. Ed. de l'aube

Jean-Marie Pelt et Pierre Rabhi, **«Le monde a-t-il un sens»**, Fayard

Edgar Morin, **«Enseigner à vivre, manifeste pour changer l'éducation»**, Actes Sud.

Jean Vignes