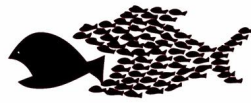




Don't Mourn, Organize !

Ces mots que Joe Hill (1879-1915), poète, auteur de chansons engagées et syndicalistes, télégraphia à ses camarades wobblies (c'est ainsi qu'on surnomme les syndicalistes de l'IWW, principale organisation syndicale de lutte des classe aux Etats-Unis) avant son exécution, et qu'on pourrait traduire par "ne pleure pas, organise toi !", garde pour nous toute sa pertinence.

Les deux témoignages qui suivent illustrent parfaitement le vécu et le ressenti de nombre de travailleuses et travailleurs du sanitaire, du social et du médico-social. Entré-e-s dans ces métiers avec le sentiment de participer à leur niveau à rendre le monde un peu moins dégueulasse qu'il n'est aujourd'hui, certain-e-s (beaucoup ?) en ressortent (ou y restent) dégoûté-e-s, lessivé-e-s, désabusé-e-s. L'écart entre les motivations premières et ce qu'on découvre une fois en poste rend souvent amer/amère. La soumission au diktat des évaluations individuelles, aux politiques publiques plus



soucieuses de publicité et de réélection que des besoins de nos publics, les lignes budgétaires qui s'imposent devant les nécessités de l'accompagnement, la multiplication des discours et des actes discriminants et culpabilisants envers les plus fragiles, et les mots creux derrière lesquels se cachent une véritable police de l'a-pensée, etc. Le harcèlement vécu par les plus fragiles ou les plus rebel-le-s d'entre nous est en grande partie

la conséquence directe de notre faible capacité à lutter collectivement et solidairement (parce qu'on est dans l'associatif, parce que les "usagers" ont besoin de nous, etc.). L'isolement de beaucoup et l'individualisation croissante de nos sociétés rend encore plus urgent la nécessité de redonner du sens à nos actions, construire des contre-feux et plus que jamais s'impose la nécessité de l'auto-organisation des travailleurs et travailleuses (en poste ou non et/ou en formation) en collectifs ou syndicats autogérés.

Témoignage :

La souffrance au pays du travail social

Depuis toutes ces années que je connais le monde merveilleux du travail, ayant même exercé des activités pénibles comme le travail à la chaîne et la manutention, je suis obligé de constater aujourd'hui qu'il y a de nombreuses manières de souffrir de son travail.

J'occupe la fonction d'éducateur depuis presque 10 ans. Durant tout ce temps, j'ai eu le temps de réaliser que le travail social, malgré l'adjectif qui qualifie ce secteur, est avant tout du travail et donc porte en lui les mêmes dangers que l'on reproche au salariat. C'est-à-dire « *bosse comme on te dit et ferme ta gueule* » ! J'en ai entendu des discours sur les valeurs associatives et les projets communs : « *allons tous main dans la main vers un avenir meilleur, nous faisons tous partie de la même famille* ».

Mon témoignage de travailleur social syndiqué et militant a pour but de transmettre ce que j'ai appris à travers cette triste expérience. C'est une invitation à se méfier des beaux discours qu'on nous sert tout au long de notre carrière, surtout dans le

secteur associatif, qui, derrière ses prétentions humanistes, nous cachent ses velléités de contrôle des masses et de mise au pas des résistances, comme dans toute entreprise.

Je suis travailleur du social depuis maintenant 14 ans, j'exerce ce merveilleux métier dans un SSES (Service de Soins et d'Education Spécialisée à Domicile) qui dépend d'une association, LADAPT pour ne pas la nommer. Quand j'ai commencé dans cette structure, j'étais emploi jeune, et moins engagé syndicalement qu'aujourd'hui. Depuis, les choses ont changé et ma conscience ayant pris le dessus, j'ai pris le parti de l'assumer et de me positionner face à ma direction en essayant de m'opposer aux dérives que je constatais.

Travailler peut gravement nuire à votre santé et celle de votre entourage

La CNT? C'est quoi?

Un syndicat ! Parce que cette forme d'organisation englobe à la fois les champs économique, politique, social et culturel. **De lutte !** Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation. **Autogestionnaire !** Parce que les décisions doivent être prises à la base. **Solidaire !** Parce que les hiérarchies s'opposent à une société égalitaire et autogérée. **Anticapitaliste !** Parce que nous fabriquons toutes les marchandises et assurons tous les services, nous devons les orienter pour le bien de toute la collectivité. C'est pourquoi le syndicalisme doit être porteur d'un projet de changement... **un projet révolutionnaire.**

Et en l'espace de 3 ans, je suis devenu la personne à abattre. J'ai donc accumulé les sanctions, d'abord des avertissements, puis dernièrement, deux tentatives de licenciement.

Tous les reproches y sont passés : insubordination, monopolisation de la parole en réunion, non-respect des procédures, pseudo secret médical, insuffisance professionnelle... Cela faisait suite à des critiques de ma part sur le manque de prise en compte de notre parole, de changements dans l'organisation de notre travail. L'exemple le plus parlant concerne un avertissement dont j'ai fait l'objet en avril 2013.

Au départ il y avait un désaccord entre ma coordinatrice et moi sur un courrier que j'ai fait pour un jeune et dans lequel à sa demande et celle de sa famille, j'ai apporté des précisions sur son handicap. Je suis donc allé voir ma directrice pour la tenir au courant du désaccord, celle-ci me répond que je dois voir cela avec le médecin. Je vais donc voir le médecin et m'explique avec elle. L'affaire semblait donc être réglée. A la même époque, j'étais intervenu lors d'une grande messe durant laquelle notre directrice nous faisait la présentation d'un document qui serait utilisé dans le cadre de nos entretiens individuels d'évaluation. Quel ne fut pas mon étonnement, de recevoir une convocation pour un avertissement, au sujet de la lettre et des insuffisances professionnelles. Je tiens à préciser que ce qu'ils définissent comme des insuffisances professionnelles, c'est de ne pas avoir fait des choses dans mon travail, qu'ils pensaient que je devais faire comme si mes pratiques auprès des jeunes étaient standardisées. Entre un jeune et un autre,

heureusement, on ne fait pas systématiquement les mêmes choses car on n'a pas forcément les mêmes objectifs, du fait de leurs parcours et de leur âge. En clair, comme je l'avais fait remarquer à ma directrice pendant l'entretien pour l'avertissement ; quand on veut noyer son chien, on dit qu'il a la rage.

Même anarchiste et sûr de tes droits, ça fait mal à la gueule quand ton travail on broie.

Et tout récemment, alors que je débutais mon mandat de Délégué du Personnel et que j'intervenais auprès d'une collègue en souffrance, la direction n'a pas trouvé mieux que de déclarer que la situation de cette collègue ne dépendait pas du mandat de DP et d'engager une procédure de licenciement suite à des échanges un peu houleux.

Le pouvoir qu'ils détiennent est selon moi, en plus des pouvoirs d'embauche et de licenciement, de décider de manière unilatérale ce que doivent être nos places et nos fonctions à l'intérieur de leurs organisations, non pas pour que le travail soit bien fait, mais pour s'assurer que la paix sociale règne au royaume de la rentabilité et de l'efficacité. C'est d'ailleurs la finalité première du management.

Et j'en ai pour preuve le mal qu'ils se donnent à nous faire appliquer des procédures «de qualité » que nous héritons de la loi 2002-2. Procédures qui nous prennent du temps et de l'énergie dont nous manquons déjà pour accomplir notre mission d'accompagnement. Elles sont selon moi la traduction de la velléité des pouvoirs publics d'introduire les méthodes managériales dans notre secteur.

Nos « managers » sont même capables, de nous sanctionner au regard de ces procédures, alors que nous faisons bien notre travail. En définitif, c'est souvent un prétexte pour justifier toutes formes de répression lorsque nous défendons l'expression de nos droits.

L'émission du syndicat CNT santé-social & CT de la région parisienne
Le 1er Mardi de chaque mois



SUR RADIO LIBERTAIRE (89.4)
OU SUR INTERNET <http://rl.federation-anarchiste.org/>

Témoignage :

Travailleur social en quête de sens

Je travaille pour une association de prévention spécialisée, dans une équipe en charge d'un projet que l'association a chopé en répondant à un appel d'offres de la mairie. C'est un des fameux projets d' « innovation sociale », conçus pour révolutionner le milieu du travail social, qui sont très à la mode en ce moment. On travaille donc à « faire projet » avec les jeunes d'un quartier très mixte, sous le contrôle d'un comité de suivi qui analyse tout ce qu'on fait : ce sont nos financeurs de la ville et du département qui contrôlent nos orientations. **La conséquence**

directe, c'est qu'on est impactés par le politique, qui s'immisce dans toutes les actions qu'on mène.

Ca peut être des partenariats avec les équipes de la mairie ou avec d'autres associations, on est toujours soumis à des comités de pilotage où il y a les élus et/ou les salariés de la mairie et/ou des partenaires. **On raisonne en termes de réseaux avant de penser aux publics avec lesquels on agit.**

Du coup la méthode de travail de notre équipe est de privilégier le partenariat avec d'autres structures et de trouver des jeunes à glisser dans ces partenariats, plutôt que de travailler auprès des jeunes qui sont juste devant nos yeux. **Dans les faits, nous passons la moitié de nos journées à assister à des réunions, sans bien sûr avoir aucun pouvoir décisionnel : on a une direction très autoritaire, qui nous maintient dans l'ignorance des orientations prises.** Souvent, on se retrouve à ouvrir le local aux "partenaires" et à leur servir le café, sans avoir d'infos sur le contenu des réunions que nos chefs initient. On n'a même pas accès à la réponse de l'association à l'appel à projet : nos chefs l'écrivent sans nous et refusent de nous le transmettre, alors que c'est notre feuille de route. Du coup, nous les éducateurs, on passe pour des rigolos qui ne sont au courant de rien.

Le rapport avec les jeunes s'est détérioré au fil des années : ne plus les accueillir dans les locaux, ne plus travailler avec certains... On leur renvoie une impression de rejet qui doit être très violente.



Certains jeunes, qui étaient en colère il y a quelques mois, nous sollicitent à nouveau, mais on n'est pas censé travailler avec eux... parce qu'ils ne rentrent pas dans les beaux projets imaginés par la hiérarchie ! Donc : si un jeune va bien, on fait projet, mais s'il est trop abîmé on lâche l'affaire. **Je cherche le sens, mais je ne le trouve pas** : il n'y a pas de continuité ni d'impact social dans le travail qu'on fait, le seul objectif étant de rentrer dans le cadre de l'appel à projet pour le récupérer. Et le pire, c'est que devant les financeurs, notre direction met tous les problèmes du projet sur

le dos de ces jeunes, déjà marginalisés, plutôt que d'assumer ses erreurs.

J'ai été engagée, on me l'a dit au cours de mon entretien d'embauche, en partie grâce à mon expérience en gestion de projet. **Pourtant, toute prise d'initiative et tout travail en lien avec des partenaires est impossible.** J'ai demandé à plusieurs reprises des informations ou la possibilité de m'investir au sein de groupes de travail inter-associatifs. Cela m'a été refusé, alors même que personne ne se rendait aux réunions de ces groupes, et que par le passé des membres de l'équipe s'y rendaient et cela servait de base à un travail en partenariat.

Du côté de la direction, il y a de la violence verbale, un contrôle oppressant de tout ce qu'on fait et une ambiance de bruits de couloirs : "ils prennent deux heures pour manger, tu te rends compte ?" "La direction a recruté un chef de service incompétent, pour asseoir son propre pouvoir. Du coup mes collègues sont crevés : un est tombé malade, l'autre a démissionné, le troisième est nerveusement à bout et craque régulièrement au travail. Donc l'équipe n'est jamais au complet : au mieux on est trois, au pire je suis toute seule.

En parlant avec d'autres travailleurs sociaux, je me rends compte que ce n'est pas un cas isolé. **Le travail social perd complètement son sens à cause de cette soumission au politique, mêlée à d'autres causes** : les ambitions des chefs de faire grossir leurs boîtes, le mépris teinté de xénophobie à l'égard de certains jeunes (en général ceux qui ont le plus besoin de la prévention spécialisée...) **Pourtant les salariés ne réagissent pas collectivement : soit ils partent (il y a un énorme turnover), soit ils restent mais sans protester de façon organisée.**



info pratique :

Prévenir et lutter contre le harcèlement moral au travail, c'est pas sorcier...

Le harcèlement moral au travail est une forme de violence insidieuse, définie par l'article L. 1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés à l'encontre d'une personne salariée « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Toutes les dispositions nécessaires pour prévenir ces agissements doivent être prises par l'employeur, notamment en affichant le texte de l'article 222-33-2 du code pénal punissant le harcèlement moral de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre des personnes qui dénoncent ou qui luttent contre un harcèlement moral. Les victimes peuvent : engager une procédure de médiation pour mettre fin au harcèlement (le choix du médiateur doit alors faire l'objet d'un accord entre les parties), saisir le conseil des prud'hommes (ou le tribunal administratif) pour

obtenir réparation du préjudice subi, et/ou porter plainte au pénal dans un délai de trois ans à compter des faits.

Au civil comme au pénal, la victime devra apporter des preuves : courriers électroniques ou tout autre document qui laisse supposer qu'elle subit un harcèlement moral... Des certificats médicaux peuvent être utiles, mais seuls ils ne suffisent généralement pas à établir la matérialité des faits. (Cour de cassation, civile, Chambre Sociale, 29 janv. 2013, n° 11-22.174) Enfin, « quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement moral avec une discrimination ou un harcèlement sexuel, il faut le mentionner explicitement¹ ».

Dernière minute : Dans une affaire récente, la Cour de cassation vient de juger qu'une rupture conventionnelle du contrat de travail intervenant dans un contexte de harcèlement moral n'est pas valable. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 janvier 2013, 11-22.332)

¹- <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2354.xhtml>

Quoi qu'il en soit, salarié-e-s ou non, c'est pas dans les salons qu'on obtiendra satisfaction...

Réunions ouvertes des travailleuses et travailleurs du social

Le syndicat CNT santé-social organise tous les 2e jeudi du mois une réunion ouverte aux travailleurs et travailleuses du social et du médico-social (en poste ou pas, en formation ou autre).

Cette réunion a pour but de nous permettre de discuter de toutes les difficultés rencontrées dans notre parcours, des droits syndicaux, de nos conditions de travail... en fait, de toutes les questions qui nous traversent et qui font qu'on peut se sentir isolé-e-s, incompris/es, démoralisé-e-s et même en colère.

Cette réunion est ouverte à toutes celles et à tous ceux qui sont désireux de trouver un lieu où échanger sur ce que nous vivons au quotidien, comment élaborer des stratégies et construire des modes d'organisation et de lutte. Chacun-e venant comme il ou elle est, et si possible avec une boisson à partager ou quelque chose à grignoter !

Vous êtes donc invité-e-s à venir le jeudi 13 février à partir de 19h30 au 33 rue des vignoles Paris 20e (metro : nation, avron ou buzenvall)

CNT



**CONFEDERATION
NATIONALE DU TRAVAIL**
*Pour un syndicalisme d'émancipation,
autogestionnaire et révolutionnaire!*

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEUR-SE-S DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL