

Le Chat Noir Tempête



N°5

H
i
v
e
r

2
0
0
6

Une revue d'action syndicale de la CNT
santé-social de Lyon et sa région

La CNT « groupe en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ... »

Extrait de la charte d'Amiens 1906

Puisque personne ne travaille à ta place, ne laisse personne décider à ta place!

La Convention Collective 66 est en renégociation depuis plusieurs mois: ce sont nos acquis sociaux que l'on met à la casse, associée à une nouvelle attaque de taille dans le travail social. Les premières conventions collectives sont apparues dans les années 1890, en lien avec plusieurs avancées pour les salariés comme, la création de l'Inspection du Travail, la première limitation de la journée de travail à 10h pour les enfants, 11h pour les femmes, 12h pour les hommes, la loi sur les accidents du travail. Elles sont généralisées en 1936, avec également le vote d'une loi sur les congés payés, les 40h, la création des délégués du personnel. Les Conventions Collectives sont créées pour favoriser de meilleurs dispositifs aux travailleurs que celles prévues par les lois et règlements en vigueur et par le Code du Travail.

La renégociation de la Convention 66 introduit les principes classiques du capitalisme au sein des structures éducatives et sociales : **elle mettra les salariés en concurrence entre eux**, au sein d'une même association ou structure, avec la mise en place d'**un salaire au mérite**, à savoir le partage d'une prime entre les salariés « les plus méritants » au sein de la même structure. Comment peut-on avec cette organisation salariale faire valoir un travail cohérent en équipe pluridisciplinaire ? À travail égal, le salaire doit être égal !

Elle fera baisser le coût du travail en fixant la masse salariale (gel des salaires, peu de remplacements des départs en retraite) alors que les besoins sont grandissants.



La nouvelle Convention prévoit aussi que les associations devant justifier une activité quantitative, créeront des **normes de productivité** sous le couvert de référentiels, à savoir un outillage proposé par les organisations patronales: la réforme des classifications se fera autour de 3 filières : **service direct à la personne/Gestion, administration, maintenance, production/commercialisation des biens et des services.**

Les renégociations prévoient à terme la suppression des congés trimestriels (acquis lié à la pénibilité du travail) et le service minimum en cas de grève. Cette nouvelle réforme de la CCNT de 1966 était prévisible dans un contexte comme celui que nous vivons aujourd'hui et participe d'une volonté de

traiter le secteur social à l'identique du secteur marchand, afin qu'il soit rentable.

Le champ social a depuis longtemps été délaissé par les pouvoirs publics qui l'ont délégué pour une bonne part au secteur associatif. La raison principale est la suivante: gérer l'activité socio-éducative à moindre coût et conserver une tutelle ferme sur ce secteur.

Moindre coût cela implique, d'une part, de subordonner les actions éducatives et sociales aux subventions qui peuvent être retirées à tout moment si le cahier des charges n'est pas rempli et ce, en dépit des besoins réels des personnes. D'autre part, gérer le champ social comme un secteur productif où l'on doit remplir des objectifs quantitatifs et envisager des investissements qui sont souvent irréalistes et irréalisables.

La dernière loi de décentralisation a confié tout le domaine socio-éducatif aux collectivités territoriales dans la perspective d'une baisse des coûts pour l'État qui s'abrite derrière les critères européens. Cela n'a pas été sans conséquence sur les actions éducatives (baisse ou retrait des subventions induisant des fermetures d'institutions, réduction des moyens en faveur des publics en difficulté, précarisation des salariés); sur la formation des professionnels du social (mise en concurrence des établissements de

formation et ainsi précarisation des salariés, élaboration d'une nouvelle stratégie d'accès à la formation où il n'est plus question de se former sur son temps de travail mais dans le cadre de ses loisirs...); sur la mise en place de procédures "qualité" et d'évaluation subordonnant les établissements à des critères et des procédures tels qu'ils sont pratiqués dans le secteur productif marchand.

En outre, ces dernières années nous avons été confrontés à une montée en puissance du répressif sur l'éducatif et le soin, les pouvoirs publics considérant comme moins coûteux d'enfermer les plus démunis, les personnes en souffrance psychique, plutôt que de pallier à ce qu'eux-mêmes produisent: la pauvreté.

Nous sommes collectivement responsables de ces reculs parce que nous n'avons pas su installer un rapport de force durable et dynamique obligeant les gouvernements à prendre en compte nos revendications. Des syndicats de

salariés ont signé les renégociations des Conventions Collectives 51, Croix Rouge, des centres de lutte contre le Cancer: celles-ci ont servi de cobayes... Pour résumer, les dispositions suivantes sont désormais en place:

➤ Part du salaire au mérite, avec la mise place de primes individualisées soumis à des critères aberrants: nombre de jours d'arrêts maladie, ponctualité, mobilité, absentéisme, réalisation des objectifs fixés ainsi que selon des critères définis selon un code de bonne conduite si l'on veut toucher sa petite prime!

➤ Révision du déroulement de carrière.

➤ Gel des salaires.

➤ Salaires des nouveaux embauchés moins élevés.

Certains syndicats représentatifs jouent pour leurs propres intérêts en participant avec le patronat à la liquidation des droits sociaux du travail. Depuis la démolition de la sécurité

sociale, l'amputation des droits à la retraite, la refonte des conventions collectives et l'instauration d'un nouvel assortiment de pseudo-contrats de travail (**CNE et CPE**) la logique capitaliste poursuit son travail de sape qui aboutit à terme à la dénaturation et à la destruction du Droit du Travail au profit de la sauvagerie des lois du marché. **Seule l'action directe, la mise en débat et la réflexion collective entre les salariés peut créer un rapport de force qui fasse reculer le patronat et le gouvernement !**

Les grandes conquêtes sociales ont été obtenues par la lutte et l'engagement. Aujourd'hui face à un individualisme faussement porteur de liberté, nous nous retrouvons souvent seuls, désunis face à nos difficultés, aux reculs sociaux, aux restrictions des libertés publiques. C'est tous ensemble que nous construirons la lutte face à ces attaques.

Quel avenir dans les C.A.T. ?

Avec les projets employeurs de refonte de la CCN 66, la fonction de monitrices et moniteurs d'ateliers des CAT passerait dans la filière « production et commercialisation de biens et de services ». Les orientations patronales réduisent notre identité professionnelle de travailleurs sociaux à des impératifs industriels au service des entreprises « donneurs d'ordres » et altèrent gravement le type d'accompagnement éducatif proposé aux personnes, transformées en clientèle de services eux-mêmes marchandisables.

Depuis quelques années avec l'embauche systématique de cadres issus de l'industrie au détriment du personnel d'accompagnement, le secteur dit du travail protégé, connaît une orientation de plus en plus libérale. Le chiffre d'affaire et le service aux entreprises semblent devenus les objectifs de ces dirigeants qui accompagnent les mutations organisationnelles que les donneurs d'ordre exigent dans les normes et procédures de travail, les cadences et le seuil de rentabilité des travailleurs déficients. Au-delà du débat médiatique (livre de Pascal Gaubry « l'enquête interdite » ou l'émission de Daniel Mermet sur France Inter) qui retombe comme un soufflé, nous aimerions susciter la parole et les témoignages de celles et ceux qui travaillent au quotidien afin de confronter nos points de vue, et d'élaborer ensemble une compréhension de nos pratiques face à la logique financière qui tente de s'imposer avec la casse de la CC66 à la suite des autres conventions de la branche et de tout le secteur social conformément aux visées du MEDEF.

Un des objectifs du MEDEF

Depuis leur création en 1936, les conventions collectives se situaient dans un cadre de négociation nationale et elles permettaient au patronat d'égaliser les conditions de la concurrence entre les entreprises par les grilles de salaires. Dans le cadre d'une concurrence ouverte à l'échelle mondiale et dans un contexte d'affaiblissement des syndicats de salariés, les conventions sont devenues pour le patronat un modèle social structurel obsolète et un carcan économique dont il veut se débarrasser, en renforçant la notion de contrat individuel entre le salarié et l'entreprise.

Avec la prime d'objectif et le salaire au mérite prévus dans le projet, nous allons droit vers la liquidation de la convention et vers la marchandisation du secteur du handicap.

Régulièrement apparaissent dans la presse des articles sur les CAT ; ces publi-reportages atteignent quelques fois des sommets ! Ainsi dans le Progrès du 31 mars 2005, à propos d'un CAT fabricant de palettes, nous pouvions lire que : « les employés (handicapés) disposent tout de même d'une certaine autonomie car ils travaillent sur des machines dangereuses » ! On connaissait le tragique slogan « le travail rend libre » qui surplombait le portail d'Auschwitz. On découvre ici : « le danger induit

l'autonomie ! » Le risque comme vecteur de la formation et de l'autonomie, seul la logique patronale pouvait avoir l'audace d'y penser : « *Autour du risque se divisent deux grandes formes d'existence, ceux qui acceptent le risque, assument leur condition d'animal voué au risque et ceux qui le refusent, l'évitent, cherchent à s'en protéger.* » D. Kessler (ancien vice-président du MEDEF) Mais au-delà de la mauvaise galéjade philosophique de ceux qui offrent l'insécurité et la misère aux autres et se garantissent avec des revenus mensuels qu'une vie de salarié moyen ne suffit pas à gagner, souhaitons que le travail exercé ne rajoute pas du handicap au handicap. Travailleurs et moniteurs n'auraient-ils pas leur mot à dire ? Mais l'entreprise est précisément le lieu de l'impératif économique, où l'on crée le type d'individu sans conscience ni esprit critique, dressé à la collaboration, indépendamment de tout jugement sur la nature et la finalité de son travail. Le zèle dont chacun doit faire preuve est un substitut de conscience morale qui évite de s'interroger pour savoir si l'on produit des bombes ou des paniers à salades ! C'est le modèle intériorisé de l'entreprise et de la marchandise qui est aujourd'hui infligé à tous et que dans nos professions à caractère social, les employeurs et les pouvoirs publics veulent conjointement nous imposer : « Est-ce qu'il faut promouvoir tout le monde à l'ancienneté minimale ou (...) seulement les éléments les plus dynamiques ? » (ASH n° 2412 du 17 juin 05 : JP Hardy, inspecteur de l'action sanitaire et sociale, rédacteur du nouveau décret budgétaire et comptable invite « les gestionnaires associatifs à assumer leur fonction d'employeurs » tout en dénonçant « le népotisme », « les gratifications extra-conventionnelles », « les intérêts bureaucratiques » et « les réseaux de pouvoirs » des dirigeants employeurs.)

Priorité à la production de marchandises

Avec l'intensification de la production, la dégradation des conditions de travail, le développement des normes et certifications ISO, le flux tendu et le juste à temps, les employeurs s'abritent derrière les contraintes économiques et jouent ainsi sur du velours, en abandonnant toute déontologie professionnelle et toute conscience morale. Les procédures ISO, futur indépassable pour les directions, ne concernent plus seulement la production de marchandises mais aussi l'accompagnement des personnes, considérées comme objets de soins, lesquels sont définis sous forme d'actes nomenclaturés et de prestations de services bientôt soumis à la concurrence des entreprises de services à domicile par exemple.

En ce qui concerne les Ateliers Protégés, dont les budgets ont été amputés de 10% en 2004, certains sont liés à la convention de la métallurgie, c'est-à-dire hors de tout souci socio-éducatif.



TOUS RENTABLES, voilà l'objectif. ET POURTANT ?

Dans un CAT lyonnais, depuis 2003, le temps de travail des travailleurs handicapés a été augmenté de 25 minutes au quotidien et la direction leur a supprimé 2 semaines de congés annuels. Chaque travailleur fournit donc 156 heures de travail supplémentaire par an ; ce qui pour un effectif de 45 travailleurs génère 7000 heures de travail gratuit, qui cependant n'arrivent pas à enrayer le déficit chronique. Depuis dix ans, malgré un volume de production et un chiffre d'affaire en hausse constante, le déficit s'est installé en raison de la chute des prix à la production qu'imposent les entreprises aux sous-traitants en exerçant un chantage à la concurrence avec les marchés asiatiques ou le travail dans les prisons. Ce sont les entreprises qui empochent la plus-value fournie par l'exploitation accrue de la force de travail des personnes handicapées et des moniteurs d'ateliers.

Mais pour les directions gestionnaires, il est scandaleux de parler d'exploitation, concept qui ne concerne que leurs bonnes intentions et ne trouve aucun fondement objectif dans la réalité d'une économie dont pourtant ils se sont fait paradoxalement les serviteurs zélés.

Les financeurs publics exigent aujourd'hui des « **contrats d'objectifs** » comprenant des « **indicateurs d'activités** » comme le taux de présence des personnes établi à 95% auxquels est suspendu le nombre de postes de travail du personnel. Dans la plupart des CAT, les activités de soutien socio-éducatives ont disparu, malgré les textes de loi. Mais les CAT changent de nom et les ESAT seront plus conformes aux impératifs budgétaires, seul critère tangible et non romantique de la réalité. Dans ce contexte, l'institution ne vise plus qu'à assurer son propre fonctionnement sécurisé, au détriment des services humains qu'elle prétend remplir. La réalité singulière, la souffrance et les besoins positifs de chaque personne n'existent plus. Seuls comptent les critères statistiques et les évaluations comptables d'une réalité réduite à des abstractions.

Où priorité à l'humain ?

La lutte pour le retrait total et définitif des projets patronaux concerne aussi tous les salariés de la branche et du secteur (plus de 350 000 s.) car il s'agit bien à travers la défense de nos conditions de travail, de maintenir la conscience professionnelle et le sens de notre travail avec les personnes que nous accompagnons. Contre la défaillance des employeurs, des financeurs et des politiques prêts à livrer l'ensemble de nos professions à la sauvagerie du marché, avec la CNT, nous affirmons que nous pouvons être les porteurs d'une autre volonté de transformation sociale, créatrice de nouveaux projets améliorant nos conditions de travail inséparablement de la qualité de vie et de la place reconnue aux personnes accompagnées. C'est en nous mobilisant à ce niveau d'exigences unitaires que nous pourrions enfin faire reculer partout le patronat !

Quelles perspectives pour les M.A.S ?

La première maison d'accueil spécialisée prévue pour des personnes polyhandicapées s'est ouverte dans le Rhône à Feyzin pour pallier les besoins de service de suite en pédopsychiatrie. Ainsi un prix de journée équivalent à 213 € pouvait passer sans heurts à 71 € (seulement). Qui en a fait les frais ? Dans un premier temps la masse salariale. il a donc fallu très vite inventer une formation adéquate, de surcroît en contrat de qualification forcément moins cher et un salaire au rabais! Voilà comment est née la formation d'aide médico-psychologique !

Nous ne faisons pas ici le procès des AMP mais constatons amèrement la précarité de la dite formation qui dans son concept économique ne donne pas accès à un diplôme d'état mais à un certificat d'aptitude facilement répudiable.

Par ailleurs Le prix de journée des MAS étant très bas, la course au profit ne pouvait pas s'en arrêter là: fi des infirmières psychiatriques puisque les budgets ne s'y prê-

taient pas! de même pour les éducateurs qu'ils soient moniteurs ou spécialisés

Dans un second temps, ce sont les personnes accueillies et leur famille qui pâtissent de cette surenchère à l'économie à tout prix: de moins en moins de personnel, de plus en plus de personnes à prendre en charge, des exigences de la part des directions qui vont jusqu'à minuter le temps à consacrer à une toilette. Par exemple, 12 min. pour un valide, 17 pour les cas plus lourdement atteints! De plus, même le matériel concernant l'hygiène est sévèrement comptabilisé et rationné; Parle-t-on encore de personnes, d'êtres humains ou de marchandises à rentabiliser ? Dans un tel contexte, quelle place à la création du lien, à l'éducation, à la pédagogie, au mieux vivre ?

Concernant la refonte de la convention de 1966 de nombreuses inquiétudes surgissent, à savoir la manipulation des besoins des résidents. En effet, pourquoi ne pas imaginer la présence de tout le personnel uniquement sur les temps forts de l'accompagnement définis par des directions avares.

Le "chat noir tempête", comme l'ensemble des publications de la CNT, est rédigé et maqueté par des militant-e-s après leur journée de travail. Notre syndicat, refusant toute bureaucratisation, fonctionne sans permanents et sur une base de la rotation des tâches, afin que chacun-e s'implique concrètement dans la vie du syndicat.

Une journée de mobilisation intersyndicale est prévue pour le 15 mars, date anniversaire de la convention collective 1966. Qu'on se le dise !

Pourquoi ce bulletin de tempête ?

Pour nous, salariés du social et de la santé, membres de la CNT, nous voulons d'abord recréer des liens entre les salariés isolés des différents établissements du secteur qui sont confrontés à la souffrance au travail, soit parce que leurs conditions de travail se dégradent, parce que l'éthique et la déontologie professionnelles qui fondaient nos pratiques sont sacrifiées par nos employeurs et les pouvoirs publics qui tentent de mettre en place des approches de rentabilité et ou de criminalisation des personnes en difficulté avec lesquelles nous travaillons, soit même parce que syndicalistes défendant le droit du travail et des travailleurs en s'opposant à ces dérives, certains sont frappés directement ou sournoisement par la répression patronale.

Un bulletin ouvert à tous les avis de tempête, à l'expression de cette souffrance au travail et permettant aussi de prendre du large en essayant de mieux cerner sur quelle mer agitée naviguent aujourd'hui les salariés, peut être un moyen de rompre l'isolement et le découragement pour tisser des solidarités, partager les expériences et les moments positifs que notre pratique essaie de mettre en œuvre.



**Permanence
les 1^{er} et 3^e jeudis
de chaque mois
de 18h à 20h
au local
44, rue Burdeau
69001 LYON**

**Abonnement gratuit de 3 mois au
COMBAT SYNDICALISTE**
Mensuel des syndicats CNT

Nom : Prénom :
Adresse : Ville + CP :
Profession : Secteur d'activité :

Coupon à renvoyer à : CNT Santé-Social 44 rue Burdeau 69001 Lyon

Confédération Nationale du Travail - Syndicat CNT Santé-Social 69

Tél : 04 78 27 05 80 - Fax : 04 78 30 98 65 - <http://www.cnt-f.org/>

Pour recevoir le Chat Noir Tempête envoyez vos coordonnées à cnt.sanso69@free.fr ou à l'adresse ci-dessus