

## Editorial

### Donnons la parole aux agents, pour apporter une réponse collective aux situations de souffrance au travail vécues au Conseil Général du 93.

A l'image de l'action qui s'est déroulée dernièrement à la DSI, nous avons construit notre conception du syndicalisme SUD / Solidaires à partir du terrain, en permettant ainsi aux agents d'être les acteurs de la transformation sociale.

Dans les analyses que nous avons sur les questions du travail, nous insistons systématiquement sur une démarche qui prend en compte la parole des salariés. Face au développement du mal-être au travail, allant des douleurs musculaires à l'épuisement, aux troubles de la concentration, à l'irritation, à l'angoisse, du stress au « burn-out », parfois au suicide, nous pensons à SUD que la prise en charge syndicale nécessite de s'interroger sur la place des salariés.

C'est souvent par la demande individuelle d'un collègue ou par les plaintes de groupes de salariés que les questions du travail nous interpellent...« Je suis victime de pressions (ou de harcèlement)... », « On ne peut plus faire notre travail à cause du chef qui est sur notre dos en permanence... », « Il y a une mauvaise ambiance, tout le monde se tire dans les pattes... », « On se fait insulter à longueur de journée et on n'est pas reconnu dans notre travail... ». Autant d'exemples de paroles entendues sur le lieu de travail, à la cantine ou au local syndical.



Bien sûr nous ne pouvons nous satisfaire des réponses apportées par l'employeur CG 93, à ces problèmes qui visent essentiellement à renforcer l'individualisation comme par exemple avec l'entretien d'évaluation qui remplacerait la notation. Ou de culpabilisation avec la culture de la performance servie à tout moment avec les « RAP » ou encore le recours au « Coach » de la DG dont la mission vise à renvoyer les agents vers une supposée « faiblesse » individuelle, et à les culpabiliser.

Aucune de ces pratiques ne s'attache à comprendre les origines des difficultés liées à l'organisation du travail, elles multiplient les fausses solutions pour éluder les vrais problèmes et court-circuiter les organisations syndicales.

Sur les questions de « souffrance au travail » et plus généralement sur toutes les questions relatives au travail (conditions, organisation du travail, tâche...), c'est sur la compréhension de ce que vivent les salariés dans l'activité de travail que notre pratique syndicale est importante. SUD est à l'écoute de ce que disent les salariés pas seulement pour en comprendre les effets (nous ne sommes pas médecins ni « psychologues ») mais beaucoup plus en interrogeant les causes, sur ce qui dans le travail et son organisation posent problèmes.

Si regagner la maîtrise de son travail passe par la parole des salariés, pour SUD l'exigence est que les salariés, au sein et avec le collectif, restent possesseurs de leur parole, décident de ce qu'ils veulent en faire et au delà de ça, tentent de devenir maîtres de ce qu'ils font.

Aussi l'objectif de ces articles sur le stress réalisés avec l'aide de nos amis de l'union régionale SUD ct 62/59 sont de donner quelques repères sur cette importante question de la souffrance au travail, et replacer la vraie responsabilité de l'employeur dans son organisation du travail et les moyens donnés pour le réaliser.

Fabien LEPETIT

Elu SUD au Comité Technique Paritaire

#### Dans ce numéro :

- |  |             |
|--|-------------|
| - Édito: donnons la parole aux agents - souffrance au travail au CG 93     | p1          |
| - Stress , symptômes , conséquences, répercussions, causes et lexique      | P2 , 3 et 4 |
| - CDOS, pour une gestion au service des agents                             | P 5 et 6    |
| - CTP / CHS extraordinaire , contraintes budgétaires l'intervention de SUD | P 6         |
| - La pensée Power Point  | P 7         |
| - les luttes localement et nationalement – conseils de lectures            | P 8         |

## Comment le stress s'installe

Comment le stress s'installe : d'abord la réaction sera passive : la situation de travail stressante est subie et les sentiments d'impuissance et de paralysie dominant.

Dans un deuxième temps, les tentatives d'adaptation se développent. Selon les personnalités, trois types de stratégies de réponse ou d'adaptation sont alors observées :

- 1) réponses d'ordre émotionnel, comme exprimer sa colère ou au contraire l'inhiber ou ruminer ses erreurs,
- 2) réponses d'évitement comme la demande de changement de poste ou l'arrêt de travail,
- 3) recherche de solutions, si cela est possible, par une meilleure information, une réorganisation de son travail ou sollicitation de ses collègues dans une recherche de stratégies collectives.

### Les symptômes de stress chronique

Les symptômes de stress chronique sont réversibles et cessent dès qu'une solution est trouvée.

Mais si les stratégies d'adaptation s'avèrent inefficaces ou inacceptables pour la hiérarchie, l'état de stress chronique se pérennise menaçant l'intégrité physique et mentale de la personne. Les symptômes s'installent et s'aggravent entraînant des altérations de la santé qui peuvent devenir irréversibles.

### Conséquences néfastes pour la santé

Conséquences néfastes pour la santé : le stress et les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles, sur le plan psychologique, avec un impact plus ou moins grave sur les plans psychiques et physiques.

Sur le plan physiques : douleurs (coliques, maux de tête, tension et douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit, de la digestion, sensation d'essoufflement ou oppression, sueurs inhabituelles....) maladies cardiaques, troubles musculo-squelettiques, émotionnels : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse, sensation de mal-être, fatigue, épuisement émotionnel (burn out), intellectuels : perturbations de la concentration nécessaire à la tâche entraînant des erreurs et des oublis, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions...

## Répercussions sur le comportement

Répercussions sur le comportement : recours à des produits calmants ou addictions (somnifères, anxiolytiques, alcool...), prise d'excitants (café, tabac...), fuite par rapport à un environnement agressif : inhibition, repli sur soi, diminution des activités sociales... suicides dans les cas les plus graves.

Ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes.

Le harcèlement est un aspect particulier de manifestations de relations très dégradées dans le travail, il fait l'objet d'une réglementation spécifique. Les rapports de cause à effet entre conditions de travail et risques psychosociaux sont complexes et l'appréciation des conditions de travail est pour partie subjective. Pour autant, de

nombreuses études épidémiologiques montrent que certains contextes de travail génèrent systématiquement des facteurs défavorables à la santé. **C'est donc dans le travail qu'il faut prioriser la recherche des causes du « mal-être ».**

**Travail**, trepalium en latin, machine à trois pieux, une machine à torturer.

Le lien entre travail et santé est prouvé depuis longtemps. Mais depuis quelques années, une offensive interne psychologique a été déclarée par le gouvernement et divers employeurs. Celle-ci se concrétise par une politique d'exclusion basée sur la pression et la peur au travail qui aboutit à la maladie. L'arbre des causes se trouve dans l'organisation pathogène du travail. Le management est le mode de pressions utilisé par les équipes de direction sur un personnel qui manque d'informations. Aussi, l'intensification du travail et les pressions psychologiques se multiplient.

#### Définition du stress :

**état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face.**

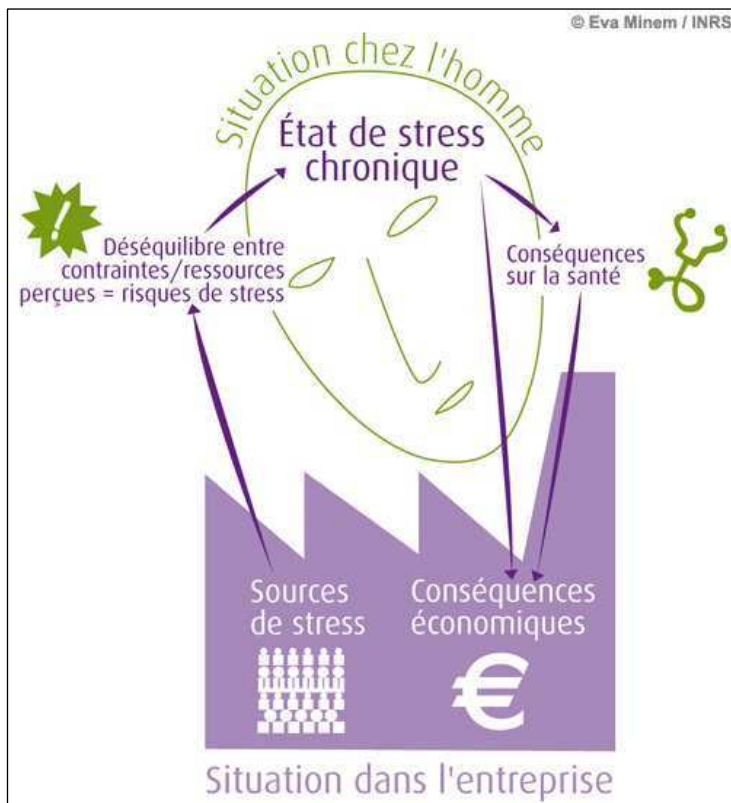


### **Causes : les 4 grandes familles de tensions liées :**

1. aux contraintes de travail (tensions entre les objectifs de travail et les moyens mis à disposition, imprécision des missions...)
2. aux valeurs et exigences de l'employé (tensions entre les exigences de travail et celles de la vie hors travail, incompatibilité des horaires de travail avec la vie sociale et familiale, manque de reconnaissance du travail...)
3. à la conduite des changements des contextes de travail (réorganisation, surcharge ou sous-charge de travail...)
4. aux relations entre groupes et individus (insuffisance de communication, manque de soutien de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques, management peu participatif, isolement social ou physique...).

### **Extraits de rapports de l'INRS et de l'ANACT.**

Localement, les machines tombent en panne. Les fournitures n'arrivent pas dans les délais. La capacité de réagir est souvent sollicitée face aux changements fréquents. L'amplitude des horaires s'élargit. Le nombre d'heures augmente dans la semaine.



### **Les pénibilités sont individualisées**

Les pénibilités sont individualisées. La complexité et les charges de travail augmentent sans remplacement ou recrutement. Les agents en maladie ou partant à la retraite ne sont pas remplacés. Les problèmes relationnels entre collègues, usagers, hiérarchie s'enveniment. Il est fortement déconseillé d'occuper le même poste dans ces conditions pendant 40 ans ou 50 ans (nous ne sommes pas des citrons que l'on jette après usage).

**Ainsi, sachez qu'il existe un rapport sur la souffrance au travail** de 500 pages constituées après 5 ans de discussion émanant de Jean-Pierre Soisson, député de l'Yonne. SUD-Solidaires a été sollicité à 3 reprises dans la constitution du rapport en 2007, Il préconise la mise en place :

- d'une campagne de prévention médicale sur le stress au travail,
- d'un réseau d'expertise et d'audit avec des cellules de travail et un CHS renforcé,
- d'un livret ouvrier qui accueille l'agent harcelé, nous devons récupérer les personnes qui souffrent d'une forte demande psychologique et d'une faible autonomie,
- de mobilisations syndicales et dialogues, la hiérarchie est sourde quand elle veut,
- de rapports de forces pour diminuer la soumission au travail, le harcèlement est une perte de la capacité d'affirmation,
- d'un meilleur soutien au travail en diminuant les temps de travail les plus pénibles,
- d'une diminution de la précarité en humanisant le travail,
- d'une conciliation entre le travail et le hors travail, -d'une utilisation et le développement des compétences des agents,
- d'une participation démocratique des agents aux nouvelles organisations en évitant les horaires atypiques qui correspondent à une pénibilité irréductible. (suite p 4)

(Suite de la page 3)

N'hésitez pas à utiliser ce document pour vous défendre et faire pencher le rapport de force du côté des salariés.

Ne vous faites pas bouffer par votre emploi et luttiez avec nous pour une évolution positive de nos conditions de travail. Le mal-être est perceptible et ressenti mais pas toujours mis en mots et exprimé. Alors n'hésitez plus à en parler autour de vous, à votre organisation syndicale SUD cg 93, à vos collègues, au médecin du travail, à la psychologue du travail, avant qu'il ne vous dévore. C'est d'ailleurs le seul moyen de dénoncer cette réorganisation qui gangrène notre collectivité toute entière, où la productivité et la performance sont toujours mises en avant.

Quelle performance ? Celle de subir jusqu'à l'épuisement ? Jusqu'à la mort dans le pire des cas ?

Être toujours plus productif sans reconnaissance du travail accompli ?

Cela est incompatible, nous et vous l'avons bien compris. Reste à faire évoluer encore notre collectivité qui n'a pas pris toute la mesure de ce qui se vit dans nos directions dans nos services, dans nos collèges ... Pourtant le stress au travail est une perte de productivité, argument pourtant sensible par ces temps de crise... Avant tout, ce qui nous importe c'est la qualité de vie au travail, elle passe par une organisation saine et de bonnes conditions de travail afin de nous rendre tous gagnants



### Lexique :

**Burn out** : le burn out est une autre conséquence d'un état de stress chronique professionnel. Il s'agit d'un syndrome d'épuisement physique et mental qui atteint plus spécifiquement les professionnels qui sont en relation d'aide, d'assistance, de soins ou de formation auprès du public. Il se caractérise par 3 symptômes :

l'épuisement émotionnel (impression de saturation affective et émotionnelle vis-à-vis de la souffrance d'autrui)

le désintéressement de la relation (avec des attitudes et des sentiments négatifs et cyniques envers les usagers)

une diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail (tendance à l'autoévaluation négative en particulier vis-à-vis de son travail avec les usagers).

**T.M.S.** : les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur et de la partie supérieure du dos sont de plus en plus souvent rapportés à une combinaison de risques : sollicitations biomécaniques dues à des mouvements répétitifs mais aussi manque de soutien social ou insatisfaction à son travail.

**Turn over** : rotation naturelle du personnel, phénomène révélateur de démotivation des employés





# CDOS, activité sociale et culturelles, pour une gestion au service des agents !

## CDOS bientôt un vote, qu'en attendons nous ?

En matière d'action sociale, l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 a été complété par la loi de modernisation de la fonction publique (n°2007-148 du 2 février 2007 - Journal officiel du 6 février 2007).

En application de son 2<sup>ème</sup> alinéa, les fonctionnaires participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient et qu'ils organisent.

**L'action sociale est désormais précisée par un 3<sup>ème</sup> alinéa, qu'elle soit collective ou individuelle, elle vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles notamment dans les domaines:**

1. de la restauration
2. du logement
3. de l'enfance
4. des loisirs

Elle vise également à les aider à faire face à des situations difficiles

### Dans tous ces domaines où en est-on au Conseil général de Seine Saint-Denis ?

La restauration est gérée en direct par l'employeur, sans comité des usagers, sans droit de regard sur le choix des entreprises ou sur le choix de revenir à une gestion en direct avec du personnel départemental au lieu de recourir à la privatisation !

Le logement ? Combien de collègues on pu être aidés dans leur recherche de logement ? Pourquoi le Département a-t-il préféré vendre des bâtiments comportant des logements (gendarmeries par exemple) aux communes pour des sommes symboliques ?

Ne parlons pas de l'aide à faire face aux situations difficiles elle est quasiment inexistante !

### Il nous reste le CDOS pour l'enfance, et les loisirs, SUD a interrogé les collègues, n'est-ce pas la meilleure façon de transformer enfin ce CDOS:

« pourquoi l'actuelle majorité du CDOS a-t-elle supprimé l'aide à la licence sportive uniquement pour membres de l'APSAD (asso sportive du pers) et le CDOS subventionne quand on bénéficie de tarifs avantageux avec un club municipal ? »

« étant sur le site de ... j'utilise peu les prestations du CDOS car cela nécessite de se déplacer sur Bobigny, donc d'avoir un peu de temps, d'avoir un véhicule, de pouvoir se garer »

« la période de parution des catalogues et les délais de réponses pour les locations de vacances sont inadaptés aux réalités du calendrier, en outre on ne peut en bénéficier que tous les 3 ou 4 ans voire plus si on a bénéficié d'autres prestations que les locations d'été »

« quand il reste des locations de dernière minute le fait d'en bénéficier ne devrait pas pénaliser l'agent dans ses droits aux prestations à venir, puisque ce sont en quelque sorte des invendus! globalement d'ailleurs c'est un système aberrant, administratif et sans souplesse au nom soi disant de l'équité »

« le nombre de places pour les voyages ou les spectacles est tellement ridicule que je ne fais même pas la demande bien que je serai intéressée parfois »

« la diversité des spectacles proposée est affligeante alors qu'il y a un réseau culturel énorme en Seine Saint-Denis, des productions super à découvrir, pourquoi ne jamais proposer des places pour des spectacles locaux qui coûterait moins chers et permettraient peut être d'en avoir plus »



« le spectacle de Noël pour les enfants: là encore beaucoup préféreraient un accès à des petites productions de qualité que le grand cirque spécial comités d'entreprises, le cinéma : un carnet par agent pour l'année, quasi au même prix que ce qu'on peut avoir de tout façon !!! je ne sais même pas ce qu'il faut en penser, sans doute faut-il remplir des lignes dans le catalogue... »

« mon avis, faire en sorte que l'agent en situation de handicap soit mieux reconnu et intégré (je n'aime pas ces mots... bon) aux diverses activités sur catalogue; Exemple: spectacles (indications par logos sur catalogues de l'accessibilité ou de facilités pour certains handicaps) Voyage de même etc..., cela peut peut-être faire que ceux qui n'osent pas actuellement faire la démarche le fassent »

« vous voulez parler d'un CDOS efficace ? il semble que les arguments du fonctionnement du CDOS aujourd'hui et hier soient basés sur un budget trop petit par rapport aux besoins et demandes des agents... peut-être qu'un questionnaire global à tous les agents serait le bienvenu à savoir ce que l'on peut attendre d'un comité d'entreprise dans une entreprise de 8000 agents où l'on imagine bien que la force de ce comité d'entreprise équivaudrait à son nombre d'agents et donc d'offres avec des partenaires .. »

« il n'y a pas moyen d'avoir plus de 60 places pour un voyage avec 8000 agents, il n'y a pas moyen d'avoir des réductions sur autre chose que UGC, les concerts de SARDOU... pour les locations il y a un appartement pour combien de demandes ? »

« nos enfants bénéficient du cadeau de Noël, mais les jeunes placés chez nous, les assistantes familiales, ils n'ont pas de comité d'entreprise, ils y voient une injustice de plus dans leur jeune vie déjà bousculée »

« Les familles dites « recomposées » ne sont plus des situations isolées, de nombreux hommes et femmes employé(e)s du Conseil général assument la garde de leurs enfants ou de leurs beaux-enfants. Pourquoi ne pas les faire bénéficier du CDOS ? »

## SUD s'engage à proposer des candidats qui apporteront des réponses à ces demandes:

**oui** c'est aux salariés de maîtriser leur restauration sur le lieu de travail,

**oui** nous exigerons fermement un financement par l'employeur qui soit enfin digne des enjeux et de la dimension de la collectivité,

**oui**, les jeunes placés par l'ASE chez des collègues assistantes familiales auront droit au CDOS que ce soit pour le cadeau de Noël ou pour les colonies de vacances, l'employeur devra apporter un financement supplémentaire pour y répondre,

Oui, si les licences sportives sont subventionnées, il faut que ce soit le cas aussi pour les collègues de l'APSAD !

Oui, les familles recomposées ne sont pas à exclure du bénéfice du CDOS,

**les** prestations qu'on trouve moins chères sur internet devraient nous conduire à consacrer le CDOS à une recherche de coopération avec les COS, CASQ et autres structures des autres collectivités locales, de tous les employeurs de la fonction publique en Seine Saint-Denis.

De Banlieue Bleue, au festival de Saint-Denis, en passant par la compagnie jolie môme qui nous rappelle la lutte des contis, les associations, CHROMA-Zebroch au Bahut, la MC-93, les théâtres de Saint-Denis, Aubervilliers ... le réseau culturel dans le département devrait nous amener à plus de rêves et de plaisirs.

Ne cherchons pas à proposer ce qui existe ailleurs, la «culture» à la mode télévisuelle doit être abandonnée, l'éducation populaire ne doit plus être un gros mot: comme pour la philosophie, il y a la mode Luc FERRY *j'empoche mes 4500 € et je me la coule douce* ou la mode Michel ONFRAY avec l'université populaire et ses conférences gratuites !



## CTP-CHS exceptionnel du 10 juin 2011: les contraintes budgétaires !

Le Président du Conseil général, annonce aux élus du personnel *le renforcement* de la politique envers le personnel ? De quoi s'agit-il ? *pas de suppression de poste* MAIS .. Aujourd'hui la mise en place d'un fonctionnement que SUD conteste, notamment en ce qui concerne la gestion des remplacements. Dans toutes les directions, dans tous les services la même pression liée à la charge de travail, le manque de priorisations ...

La fameuse ressource humaine ? Elle est devenue une enveloppe financière Direction par Direction (enveloppe annuelle). Cela nous a été redit dans des réunions récentes par le DGA chargé du PPRS. Il n'y a plus de gestion centralisée. Ainsi, maintenant, les absences pour maladies, les congés maternité, congés de longue durée ne sont plus systématiquement remplacés .Dur constat ! Bien sûr, la haute administration nous répond que certaines Directions ont un pôle d'agents volants qui font ces remplacements ex : Service des crèches. Mais même si le chiffre paraît conséquent sur le papier, c'est autre chose sur le terrain. Il faut savoir que ces agents sont affectés sur des postes vacants (et non sur des remplacements), et qu'ils sont eux-mêmes non remplacés. Alors même que le Président avait annoncé, que le Pôle Solidarité était sa priorité.

Le Département doit-il répondre aux critères européens, à ceux du FMI pour son redressement ? On veut nous faire passer cela pour une situation normale, et acceptable. C'est vrai que cela devient la routine, le quotidien, pour les agents du CG de travailler en sous-effectifs, avec une charge de travail accrue pour ceux qui sont présents. Il n'y a plus d'adéquation entre les missions à effectuer et le nombre d'agents.

Les directions parfois dirigées à la mode libérale, ne vont-elles pas utiliser cette enveloppe, non plus pour des remplacements, mais pour faire appel à des prestataires, une nouvelle étape de privatisation à peine déguisée ?

Alors, Monsieur le Président, dites-nous quelles sont les tâches que l'on ne fait plus en situation de crise, de manque récurrent de personnel, quel plan d'urgence ?

Par exemple : en crèche, combien d'enfants n'accepte-t-on plus quand il manque les deux tiers de l'effectif ?

Pour les services sociaux : combien de personnes peut on recevoir ? Et ne pas recevoir, quand seule la moitié des postes est pourvue ?

A défaut de priorisation par l'exécutif, qui dira aux collègues où est la priorité, faudra-t-il attendre les dégâts du stress au travail ?

Bientôt, les agents vont culpabiliser d'aller en stage, d'être en congés annuels, en maladie, en congés maternité, bref d'être humains.....et surtout, de ne pouvoir mener à bien leurs missions de service public envers les usagers !

Au moment où l'on parle de concilier travail et vie de famille, les agents n'en sont pas là.

Par exemple, pour décider d'une date d'intervention chirurgicale, cela ne se fait pas en fonction de leur organisation personnelle de santé, ils reculent souvent l'échéance à cause des problèmes que va poser leur non remplacement à leurs collègues. Ils attendent le dernier moment, et souvent sont opérés en urgence par le chirurgien. Puis, ils reprennent le travail le plus vite possible, car leur non remplacement pose problème.....sans être passé avant leur reprise par la case Médecine du Travail, au regard des postes vacants de médecins du travail .....les rendez-vous sont longs à obtenir !!!

Ignorez-vous, Monsieur le Président, qu'il n'y a plus de visite médicale par la Médecine du Travail depuis 6 ans pour les sites extérieurs ?

Nous, à SUD, nous ne voulons pas de cette société là ! Monsieur le Président, avec l'ensemble de l'exécutif, peut-être est-il encore temps d'écouter les salariés de la collectivité que vous dirigez !

**Véronique GRISON élue SUD au CTP**

# La pensée Powerpoint...!

Qui ne connaît pas l'outil dont on ne saurait se passer sous peine de choir de son statut de cadre modèle.

Cet outil de communication est devenu omniprésent et pratiquement universel.... Le fameux logiciel Powerpoint (format ppt). Vous l'avez tous remarqué, Au sein du CG 93, on ne peut plus avoir de relation de travail sans l'utilisation de Powerpoint (ppt). Dès qu'on doit discuter ou présenter un projet, prendre une décision, informer ou échanger avec les collègues dans la collectivité ou les partenaires, on utilise ce logiciel. PowerPoint est arrivé sur le marché au début des années 90 et témoigne d'une évolution de notre société.

Il a l'avantage de la rapidité, il va même jusqu'à un certain simplisme et coûte peu. Autant de qualités demandées aux "managers" de la collectivité du 21ème siècle !

Il témoigne aussi, dans notre époque si narcissique, à communiquer, à nous mettre en scène.

C'est une exhibition de soi destinée à "se vendre", à se valoriser auprès des autres et à rendre visible son activité. Comme l'agent est en situation de danger permanent dans la collectivité, il doit toujours démontrer qu'il est dans le mouvement. Ceux qui n'y arrivent pas sont jugés peu adaptés, peu performant ...!

**Et puis nous sommes dans une société du contrôle perpétuel.** Au sein du Département, tout doit être validé par un supérieur, c'est souvent à cela que servent les "slides ppt". Ce "formidable" outil peut, sans en avoir l'air, créer l'illusion de la compréhension et du contrôle. Par exemple, c'est avec un exposé PowerPoint que l'ex-président américain, avait tenté (et réussi) à démontrer aux Nations Unies l'existence d'armes de destruction massive en Irak, en s'appuyant sur tous les artifices offerts par le logiciel (scénographie, textes assertifs...).

## Pourquoi PowerPoint rendrait-il stupide ?

Pour faire entrer ce que l'on veut dire dans le cadre très contraignant des maquettes de "slides", il faut couper, recouper les phrases, éliminer tous les liens logiques, trouver des titres courts, des listes qui permettront de tout dire sur quelques "transparents", des astuces, des jeux de mots, une bonne image pour illustrer, tout ça en faisant attention à la reproduction du logo du CG 93 et au «Merci» de la fin...

Bref, à être sur la forme, en superficie, davantage que sur le fond.

A mobiliser un système de connaissance tout à fait différent de celui nécessaire pour rédiger un rapport ou une note. Il faut séduire, capter. Quelque soit le sujet, on est dans une dynamique de vente.

Paradoxalement, le prétendu support privilégié de la

nouvelle idéologie de la créativité dans la collectivité reprise de ce qui se fait au sein des entreprises privées ou les yeux sont braqués sur les résultats de marges et bien éloigné de la notion de service public, produit des formes très directives et appauvrissantes d'organisation de la pensée.



Le cadre de ce logiciel impose d'aller à l'essentiel, d'afficher des points forts, de valoriser les concepts-clés, promouvoir l'action. Cela donne inévitablement des libellés elliptiques, des formules passe-partout d'une grande pauvreté sémantique. Ces "slides" imposent l'abus de verbes à l'infinitif à forte puissance d'injonction, de listes de point forts sans liens de causalité entre elles. Notre pensée est comme une liste de commande, une arborescence de menus sans

chaîne signifiante, ni pensée continue.

## Les réunions à l'aide de PowerPoint créent-elles les conditions d'un échange?

Non, On donne à voir, c'est tout. Les transparents, qui défilent, s'imposent d'eux-mêmes, interdisant toute discussion sur la véracité des informations qu'ils présentent.

Ce type de présentation empêche les allers-retours, les digressions, les contradictions, tout ce qui constitue le travail, de la pensée. On n'est plus dans une logique de la relation mais volontairement placé dans une logique de transaction.



## Powerpoint... dangereux ?

Nous le constatons malheureusement tous les jours, écarté le relationnel, anesthésier l'esprit critique, la capacité à raisonner, peut s'avérer dangereux. PowerPoint est en train de contaminer tous les secteurs d'activités : des consultants travaillent à réformer les hôpitaux avec ces méthodes, à l'université, on commence à diffuser des "slides" plutôt que des "polycopiés". Dans les écoles de commerce, de gestion, de communication, les étudiants ne sont plus évalués sur leur capacité à "problématiser" mais à produire des transparents et les défendre !

Dans la gestion des ressources humaines, PowerPoint sert à noyer le poisson quand on présente les restructurations à venir, d'ailleurs le PPRS s'est appuyé sur ce dispositif pour tenter de « vendre » la restructuration du Pôle Personnel ex Direction du Personnel. PowerPoint crée une certaine irréalité, met volontairement à distance, concourt à une certaine analphabétisation.

( Nota: 2 "slides" avec 3 phrases, auraient été largement suffisants pour vous présenter la même chose ...! )

**Gare à la "powerpointisation" des esprits.!**



## POUR LA RECONNAISSANCE DES METIERS DES DIPLOMES DE LA FILIERE SOCIO-EDUCATIVE,

nous serons en

### GRÈVE ET EN MANIFESTATION LE 16 JUIN

Alors que les travailleurs sociaux se sentent de plus en plus méprisés dans l'exercice de leurs métiers et de leurs missions, qu'ils soient dans le public comme dans le privé associatif, une mobilisation des travailleurs sociaux de la fonction publique a vu le jour pour la reconnaissance des diplômés à Bac+3 et le retrait du projet de décrets toilettant la filière socio-éducative dans la Fonction Publique Territoriale. (*Ces décrets devant s'appliquer par la suite dans les 2 autres fonctions publiques*).

Avec l'ensemble de leurs organisations syndicales, ils revendiquent l'intégration dans la catégorie A de la fonction publique. Les discussions se déroulent actuellement au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Le gouvernement persiste à ne pas vouloir reconnaître les formations des travailleurs sociaux (Educ Spé, Assist Soc, CESF, Educ Jeunes Enfants) à Bac +3 et d'en tirer les conséquences au niveau des rémunérations.

Si la reconnaissance à BAC +3 peut donner quelques espoirs pour une réelle reconnaissance des métiers du social, elle ne réglera pas obligatoirement la question salariale qui est, avec les conditions d'exercice de leurs missions, au centre des préoccupations des travailleurs sociaux comme de l'ensemble des salariés de la santé, du médico social et du social.

#### Pour une autre politique salariale !

Le salaire au mérite et individualisé, l'allongement des carrières, le recul des départs en retraite ou les pertes de salaires sur l'ensemble des carrières, sont les seules perspectives que donnent le gouvernement et les employeurs du privé aux salariés de la santé et du social.

Les statuts sont menacés au même titre que les conventions collectives du secteur privé associatif. La coupe est pleine !

La journée de mobilisation du jeudi 16 juin est une étape de plus pour faire avancer la reconnaissance à Bac +3 des diplômés en travail social. Pour que cette reconnaissance se traduise par une revalorisation salariale significative, les travailleurs sociaux du public comme du privé doivent unir leurs forces et inscrire cette mobilisation dans un mouvement plus large sur les salaires et l'emploi, pour la défense des statuts et des conventions collectives, pour la défense des services publics de la santé et du social.

#### Pour gagner ensemble !

-Une reconnaissance des métiers et des formations professionnelles du sanitaire et du social ;

-Une reconnaissance de l'utilité publique de l'action sociale que l'on travaille dans le public ou le privé ;

-Une grille unique des salaires public/privé, avec carrière linéaire et intégration des primes ;

-Pas de salaires à moins de 1600 Euros et 300 Euros tout de suite !

**Exigeons des pouvoirs publics les moyens d'une action sociale à la hauteur des besoins des populations....**

### Le Jeudi 16 juin tous à Paris

#### Manifestation nationale

#### des travailleurs sociaux

#### À 13h30 Rue de Varenne

(Ministère de la Cohésion sociale)

## Les luttes en cours au Conseil Général

### Les personnels de la DSI en lutte:

Les agents de la DSI sont en lutte sont en action depuis plus d'un mois, à l'appel de SUD rejoint par la CGT et la FSU, les personnel se sont dressés contre le licenciement d'un collègue contractuel et des méthodes d'encadrement des conditions de travail dégradé. Après une journée de grève de plus de 92% des personnels et l'occupation du 3 étage de l'hôtel du Département (celui du Pdt), le personnel a gagné le maintien au sein des services du Département du collègue contractuel et un calendrier de travail des méthodes d'encadrement et l'organisation d'examen permettant l'obtention de la prime informatique. Le personnel mobilisé reste vigilant.

### A la Direction de l'Education:

L'employeur veut fusionner la direction de la jeunesse et la direction de l'éducation.

**Des vrais problèmes se posent à la DE, mais ne sont pas ceux qui sont mis à plat :**

- Quand un premier bilan de la création de la DE sera-t-il réalisé ?
- Quand obtiendrons-nous un état des lieux des remisages à domicile des véhicules, afin de sortir du symbole hiérarchique qui ne correspond pas à un vrai besoin professionnel ?
- La valse hésitation sur la dégradation des règles de congés ne peut qu'être inquiétante, a-t-on la garantie que le directeur ne va pas tenter de remettre ça l'année prochaine ?
- Qui veut éclater l'équipe des EMIR ? pour tester une organisation, puis une autre, en jouant avec les nerfs des agents ?
- Va-t-on mettre fin définitivement à la pratique des contractuels ATTEE dont le contrat s'arrête en juin pour pointer au chômage pendant les vacances ?
- Quand obtiendrons-nous une logique et une adéquation juste entre les fonctions et les cadres d'emploi ?
- N'est-il pas nécessaire de poser la vraie question du lien hiérarchique entre la DE et les ATTEE dans les collèges, un lien qui s'appuierait sur le découpage territorial de la DE avec ses compétences techniques avec des fonctionnaires territoriaux ?

### Et à la DPAPH, Direction des Personnes Agées et Handicapés:

La souffrance reste d'actualité ! Par contre, la hiérarchie dépense énormément d'énergie, *il faut réussir l'audit de certification de juin 2011* : arrachage de tracts, rappels des règles ça c'est la grande force à la DPAPH (les règles mais pas le contenu), matraquage au sujet de la certification, sur toutes les portes, et à tous les étages. La prochaine échéance importante pour la Direction : le CTP du 1<sup>er</sup> juillet 2011. « *Il faut que la réorganisation fonctionne* ». Pour ce faire, la pression sur les agents semble se desserrer, soudainement les encadrants se font discrets ou plus conviviaux. Selon votre étage, le quotidien est plus « viable » mais les difficultés ne sont pas réglées pour autant !

Chaque agent est invité à la Bourse du Travail le 28 juin 2011 en présence de l'élu .... Que pouvons nous attendre, alors que les graves dérèglements venant de haut sont bien connus ?

Pour réussir à se faire entendre, nous devons nous rassembler, agir dans l'unité, avec des formes d'actions adaptées pour être plus forts.

Réunion Jeudi 23 juin de 13h à 14h  
sur les droits syndicaux déposés par SUD.

### Les livres de nos camarades :

- **Michel GUTEL** - *ruptures d'enfance* - aux éditions Chant d'orties: sous forme de nouvelles une quinzaine histoires d'enfants, la plupart rencontrés dans le cadre du travail à l'ASE et en PMI, témoignage de la misère sociale mais bien au-delà la confiance, la tendresse et la transmission de la parole. Le livre est sous titré rencontres extraordinaires avec des enfants ordinaires...
- **Josep RAFANEL I ORRA** *en finir avec le capitalisme thérapeutique* aux éditions la découverte: les psy et autres travailleurs sociaux sont en train de devenir les auxiliaires de l'économie... peut-on se contenter de cette dérive ? ...on suivra l'auteur dans sa déambulation avec des usagers de crack, dans des squats, dans une prison, avec les assistantes familiales de l'ASE, avec les chômeurs en grève, avec les Rroms expulsés....