

# Le Chat Noir Tempête



s  
e  
p  
t  
  
2  
0  
0  
9

CNT Santé-Social  
44 rue burdeau  
69001 Lyon  
métro croix paquet

Permanences :  
3<sup>e</sup> mardi de chaque mois  
De 18h à 20h  
Contacts :  
[cnt.sanso69@free.fr](mailto:cnt.sanso69@free.fr)  
[www.cnt69.org](http://www.cnt69.org)

N°16

Revue d'action syndicale de la CNT Santé-Social de Lyon et de sa région

## Pourquoi ce bulletin de tempête ?

Salariés du social et de la santé, membres de la CNT, nous voulons d'abord recréer des liens entre les travailleurs isolés des différents établissements du secteur qui sont confrontés à la souffrance au travail. L'éthique et la déontologie professionnelle 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; 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.

## **Quelle politique départementale pour les mères mineures ?**

Lors d'un précédent article, nous avons dénoncé la « politique départementale d'accompagnement et d'accueil maternel du Rhône », plus précisément l'accueil mère enfant de l'IDEF.

Le Conseil Général a « redéfini » sa politique d'accompagnement en recentrant l'accueil mère-enfant de l'IDEF sur des publics plus jeunes. Selon lui, « en développant des partenariats publics et privés.. »

L'accueil des mères mineures enceintes et/ou avec un enfant de moins de 3 ans, dans le cadre d'un hébergement collectif, est donc devenu une constante.

Or, sur le terrain, nous constatons qu'une concentration de jeunes mères présentant les mêmes problématiques engendre conflits, tensions, violence.

La diversité des femmes accueillies, les relations variées, les parcours différents de chacune, qui permettaient jusqu'à lors un véritable travail d'aide et d'accompagnement collectif au quotidien, n'est donc plus possible.

D'autre part, les dispositifs (appartements éducatifs, famille d'accueil) tant mis en avant par la direction (« en développant des partenariats publics et privés.. ») ne sont toujours pas effectifs. De ce fait une jeune mère qui arrive à 16 ans voit peu de solution se profiler à l'horizon. Même lorsque la relation mère/enfant est satisfaisante, la jeune mère ne peut accéder à un logement de droit commun.

Les professionnels avaient alerté la direction sur les conséquences de cette nouvelle orientation. Une fois de plus, les décideurs ne tiennent pas compte de nos pratiques, de notre connaissance du terrain et du public accueilli.

Rien n'a été mis en place pour l'orientation de ce nouveau public. Notre accompagnement ne répond pas aux réels besoins, nous ne sommes plus dans le cadre de notre mission de protection de l'enfance pour la mère mineure ainsi que pour son enfant.

Lorsqu'une jeune maman ne peut plus rester à l'Accueil Mère-Enfant (les durées de séjours étant limitées), qu'aucune solution ne lui est proposée, elle va de nouveau se retrouver (avec son enfant) dans la galère. Galère qu'elle connaît déjà et qui avait motivée son admission.

La voilà à son point de départ, quel soutien nous lui avons apporté ?

Notons aussi que parfois, le manque de solution entraîne le placement de l'enfant.

Et là, encore plus, nous sommes face à l'absurdité de cette nouvelle politique de désengagement et d'abandon, qui ne propose pas d'autre solution, que la séparation de la mère et de l'enfant.

De nouveau nous dénonçons cette politique à court terme.

La réalité vécue sur notre lieu de travail est loin de la politique départementale énoncée.

Nous ne voyons plus le sens de notre accompagnement : on nous demande d'exécuter cette politique grotesque, de laisser notre pensée au vestiaire et tant pis pour toutes ces femmes et leurs enfants !

**REFUSONS, PROTESTONS, LUTTONS !**

# L'inspection du travail à l'heure de la modernité



A l'heure de la « modernité », les services publics sont attaqués de toute part. A la privatisation de certains secteurs entiers, à la réduction programmée des moyens (non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite) s'ajoute aujourd'hui l'adoption de techniques de management issues du privé.

Ce management passe notamment par la mise en place de nouvelles techniques d'évaluation. Objectifs chiffrés et entretiens individualisés par objectifs sont aujourd'hui le sésame du contrôle et de la rentabilisation de tous les services publics. Ainsi pour les secteurs encore publics, les missions de service public sont lentement mais sûrement détruites de l'intérieur.

## I. L'évaluation individualisée des performances

Au cours des années 80, parmi les nouvelles formes d'organisation du travail et de direction des entreprises, ont été introduites des méthodes aux effets psychologiques dévastateurs. Parmi ces méthodes : l'évaluation individualisée des performances.

Cette méthode n'a pris l'essor qu'elle connaît actuellement qu'avec la diffusion de l'informatique et des terminaux d'ordinateur qui tendent à équiper tous les postes de travail notamment dans le commerce et les services.

Or l'évaluation individualisée provoque, et c'est le but recherché, la concurrence généralisée entre les travailleurs. Lorsqu'à cette évaluation est associée une promesse de gratification en terme de prime ou d'avancement, la dite concurrence prend souvent des formes sauvages entre individus. Lorsqu'à l'évaluation est associée une menace de déclassement, de mutation, de sanction, voire de licenciement, elle devient un moyen d'introduire la peur dans les relations de travail. Le chacun pour soi devient la règle jusqu'à ce que tous les coups soient permis, y compris nuire à ses collègues pour obtenir des meilleurs résultats qu'eux. Une part de l'activité de travail est désormais consacrée à se surveiller les uns les autres et à produire des données chiffrées permettant l'évaluation par la direction.

La solidarité est ainsi détruite. A la place s'installe la solitude.

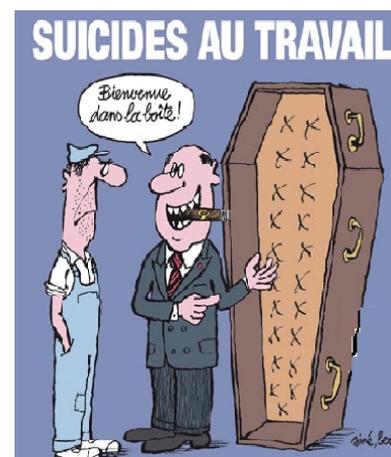
Les travaux en psycho-dynamique du travail ont relevé trois conséquences majeures résultant de l'installation de la solitude<sup>1</sup>.

- la 1<sup>ère</sup> conséquence est psychologique : victime d'injustice ou de harcèlement caractérisé, un travailleur est beaucoup plus vulnérable que lorsqu'il bénéficie du soutien et de la solidarité des autres, comme c'était naguère encore souvent la règle dans de très nombreuses situations de travail, où la solidarité de classe permettait de contenir les effets des rapports de domination. L'investigation clinique en psycho-dynamique du travail montre que, plus que du harcèlement ou de l'injustice, ce qui fait le plus souffrir la victime, c'est précisément la défection des collègues, des camarades, leur silence ; en un mot : leur trahison.

- la 2<sup>e</sup> conséquence concerne le pouvoir d'agir dans ce contexte d'isolement. Un tel contexte favorise la disparition des conditions de possibilité de l'action collective. S'engager dans une action de lutte, de résistance implique des risques pour sa place, sa position, ses avantages... On ne prend souvent le risque de s'engager dans une action collective que si l'on a suffisamment confiance dans la loyauté de ses camarades et qu'on les estime.

- la 3<sup>e</sup> conséquence concerne la qualité du travail : l'individualisme forcené nuit au maintien d'un collectif de travail et à la coopération avec, à terme, des conséquences sur la dégradation des compétences collectives, la qualité du travail, la sécurité des personnes et la sûreté des installations.

Cette organisation aboutit à une surcharge de travail. L'encadrement ne considérant les résultats qu'en termes de quantités mesurables et d'objectifs, c'est le silence sur le travail réel et les difficultés rencontrées. Le résultat c'est l'explosion des pathologies de surcharge (*burn out*, TMS, etc.). C'est aussi l'augmentation des pratiques de harcèlement qui ne sont que la conséquence d'un harcèlement institutionnel, organisé. Enfin ce sont les tentatives de suicide et les suicides sur les lieux de travail dont ceux en série à France Telecom ont rappelé la dramatique actualité.



## II. Productivité et rentabilité vs service public

Les conséquences de l'individualisation des performances sur la qualité du travail prend des formes différentes selon le travail effectué. Elle s'incarne dans les secteurs publics par le remplacement de la relation à l'utilisateur par une relation comptable au « client ». Demander du chiffre implique inévitablement le passage d'une logique de service à une logique d'abattage pour le public pris en charge.

L'inspection du travail n'est pas en reste. Les nouveaux entretiens d'évaluation mis en place dans le cadre des nouvelles dispositions sur l'entretien professionnel sont arrivés. Ce dispositif remplace l'ancien entretien d'évaluation et la notation. Le nouvel entretien d'évaluation, dont le compte rendu sera intégré à notre dossier individuel, sera ensuite pris en compte pour le déroulement de carrière et la rémunération.

La logique de productivité et de rentabilité qui nous est appliquée permettra alors bien sûr de faire des économies car quelles que soient les appréciations portées sur notre travail et la manière de l'effectuer, l'administration a d'ores et déjà décidé que 70% des agents seraient mauvais ou moyens.

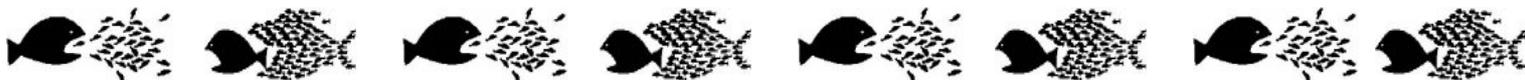
A cela s'ajoute depuis plusieurs années déjà l'injonction de rentrer le nombre d'interventions sur le logiciel maison du ministère du travail : « CAP-SITERE ».

Les primes seront ensuite accordées en fonction des chiffres produits et selon des critères et des seuils définis actuellement par chaque directeur départemental.

L'entretien individuel associé à l'attribution d'objectifs chiffrés permettra d'individualiser le déroulement de carrière et de mettre en concurrence les agents d'un même service. Pour ce qui est du service rendu à l'utilisateur, l'agent du contrôle qui multipliera les contrôles a minima en n'entrant surtout pas dans des problématiques impliquant des recherches et du temps sera un bon agent à côté de celui qui continuera à prendre le temps nécessaire pour s'investir sur des dossiers complexes. On sait par exemple que le traitement des problématiques de souffrance au travail demande un fort investissement en termes d'enquête, d'auditions et de travail d'analyse. C'est désormais autant de temps perdu qui aurait pu être utilisé pour faire grossir le nombre d'interventions et être plus « productif ».

Ainsi, si défendre les services publics passe aujourd'hui inévitablement par le refus des privatisations et par l'augmentation des moyens qui nous sont attribués, **il faut aussi opposer un refus collectif de participer aux entretiens individuels d'évaluation**, véritable « Cheval de Troie » de la destruction de nos missions.

<sup>1</sup>Cf notamment les travaux de Christophe Dejours.



### GRIPPE MEXICANO-PORCO-AVIAIRE petit brève dègrippante CONTRE « les grippe-sous » Peur, peur, peur !

Que l'un d'entre-nous tousse ou éternue et aussitôt tout son entourage de se précipiter à l'armoire à pharmacie pour se désinfecter à l'aide d'une solution alcoolisée ou savonneuse. Aux lavabos le toussEUR... Loin le postillonneur... Ne communiquez qu'avec ceux qui vous semblent sains... Gardez vos distances avec les autres, suspects...

#### Intoxication élémentaire !

Il est possible de résister aux injonctions d'injection. Souvenez-vous de l'Anthrax et du bazar autour de lui... Combien de victimes en fin de compte ? Rappelez-vous l'Hépatite B et les incitations au vaccin. Il a rendu malades de nombreuses personnes qui l'avaient subi. Ensuite c'est le SRAS qui a eu la primeur des médias.

#### Bas les masques !

Avez-vous déjà vu un tel tapage médiatique relayé jusque dans les entreprises ? La suspicion est de rigueur tout autant que la prudence... Il est tout de même recommandé de s'informer mais sachez que le droit vous autorise, pour le moment, à donner votre avis sur les interventions médicales que l'on vous fait subir. Vous avez le choix, encore, profitez-en !

**Tousse ensemble, touse ensemble, ouais !**



# DDASS du RHÔNE = WORLD COMPAGNY du 69



Dans un article du précédent numéro du Chat Noir Tempête, nous attendions le positionnement de la DDASS, face à des actes de maltraitance sur des personnes durant le Plan Froid, au sein de l'association « Notre Dame des Sans Abris » dans le Nord du département du Rhône.

La DDASS a pris position.

Elle a détaché une commission qui a rencontré les professionnels de terrain. Ils ont décrit les faits de maltraitance observés et exprimés par les personnes accueillies.

Et quelle type de position a-t-elle prise ???

- Octroyer à l'association « Notre Dame des Sans Abris », la gestion du nouveau Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale de Villefranche-sur-Saône !

Une seule question pourquoi « Notre Dame des Sans Abris », alors que d'autres associations caladoises avaient répondu à l'appel à projet lancé par la DDASS ? La réponse est, encore uniquement financière.

En effet, la gestion de ce site par cette association coûte bien moins chère. Notamment, parce que l'encadrement est budgétisé avec peu de professionnels et beaucoup de bénévoles. Elle montre du coup que la WORLD COMPAGNY... Euh pardon... la DDASS privilégie l'économique avec une pensée libérale (au moindre coût peu importe par qui) à l'accompagnement social effectué par des professionnels qualifiés.

Le mode de fonctionnement de cette institution d'État fait penser aux principes de délocalisation des secteurs marchands. Ainsi, peu importe ce qu'on fait aux ouvriers ou aux personnes sans domicile, on leur propose, un lieu : « tu prends, tu y vas ou tu dégages ». Certaines personnes se sont positionnées : hors de question pour elles de retourner auprès de cette association, ils resteront en squats ou dans leur véhicule, même si ça gèle.

Dans la société actuelle, le manque de résistance des institutions sociales et médico-sociales face aux financeurs, amène les structures à se fondre dans ce moule de société ultra libérale. Elles se font écraser sans réagir, par ce rouleau compresseur télécommandé, dirigé par des notions de rentabilité.

Ne nous trompons pas de combat, ce ne sont pas nos directeurs d'établissement qui se battront pour défendre le travail social, leur petite place leur convient si bien ! Quel sens y-a-t-il à bousculer un système dont on tire profit ?! Vous en connaissez beaucoup vous, des directeurs qui sont prêts à être en conflit avec la DDASS, le Conseil Général ou la Mairie...

Cette logique de pensée individualiste est combattu par la CNT. Nous pensons que seuls des rapports de force collectifs peuvent déstabiliser les différentes institutions : celles qui nous emploient, celles qui nous financent. Attendre des institutions n'amène que désillusion et déception. Luttons, réalisons des actions pour tenter de faire vaciller ces arrivistes et carriéristes.

## ORGANISONS NOUS !!

*Il est possible de s'organiser autrement et de gagner. La CNT, syndicat autogestionnaire et autogéré, sans permanent(e), agit et intervient grâce au travail de ses militant(e)s et adhérent(e)s sans "aides" ni "subventions" patronales.*

*Si vous désirez recevoir gratuitement 3 numéros du "Combat Syndicaliste" mensuel de la Confédération Nationale du Travail, vous pouvez renvoyer le coupon suivant à l'adresse ci-dessous :*



**Abonnement de 3 mois gratuits au :**

**COMBAT SYNDICALISTE**

*le journal mensuel des syndicats CNT*

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

CP : ..... Ville : .....

Profession : .....

Courriel : .....

Coupon à renvoyer à :

CNT Santé-Social 44 rue Burdeau 69001 Lyon

[cnt.sanso69@free.fr](mailto:cnt.sanso69@free.fr)