

CHAT

NOIR

TEMPÊTE



n°14

N
o
v
e
m
b
r
e

2
0
0
8

Syndicat et Politique

La politique a toujours voulu se mêler de syndicalisme. Enjeu sociétal par excellence, les conflits du travail sont regardés de très près par les partis politiques quels qu'ils soient. Et ils ne manquent jamais d'orienter et de contrôler les décisions des centrales syndicales.

La CNT, par son refus des permanents et des subventions d'Etats et patronales, joue la carte de l'autonomie syndicale, de l'autonomie de classe.

Ce qui ne veut pas dire qu'elle ne fait pas de politique au sens large du terme. Car pour nous, le syndicalisme est porteur d'un projet de changement social. Par la prise en main de nos lieux de production pour les besoins de tous.

Une revue d'action syndicale de la CNT santé-social de Lyon et son agglomération

Le suicide d'un jeune n'est pas un jeu.... C'est un drame !

Lundi 6 octobre, un jeune homme détenu de 16 ans a de nouveau été victime du système carcéral. Le jeune Nabil, qui avait déjà donné l'alerte avec plusieurs tentatives de suicide, a mis fin à ses jours en se pendant dans sa cellule du quartier mineurs de la prison de Metz Queuleu (Meurthe et Moselle). Il s'agit du quatrième suicide en cinq mois dans cette prison sans compter les multiples tentatives qui ont déjà eu lieu. D'après les dires de la ministre de la justice il s'agit pourtant « d'une prison exemplaire ». On peut donc s'interroger sur les critères qui permettent d'obtenir un tel label.

Suite à ce nouveau drame, certains gardiens (de la mort) ont affirmé que les tentatives de suicide étaient un jeu. Il ne s'agit pas d'un jeu, mais bien l'expression de la détresse de jeunes qui peinent à envisager un avenir entre quatre murs et même après une sortie de détention. Ce genre de propos révèle la valeur que certains personnels de l'administration pénitentiaire accordent à la vie de ces jeunes qu'ils prétendent protéger.

De son côté, la garde des sceaux qui n'oublie jamais une occasion de communiquer a annoncé immédiatement des mesures pour prévenir le suicide des jeunes détenus : présenter les jeunes au parquet avant leur mise en détention pour leur expliquer pourquoi on les enferme, et mettre en place une grille d'évaluation censée prévenir le suicide. On ne doute pas un instant de l'efficacité de telles mesures !

Les réponses apportées après un tel drame montrent que le gouvernement réaffirme sa volonté de contrôler et de réprimer une partie de la jeunesse jusqu'à la laisser mourir. Après les établissements pénitentiaires pour mineurs, la loi prévention de la délinquance et la loi sur la récidive, comment les jeunes peuvent penser qu'on les aide à construire leur avenir ?

Plutôt que d'ouvrir de nouvelles places en détention et mettre davantage de mâtons derrière chaque détenu, la meilleure prévention est la fermeture de tous les lieux d'enfermement et la récupération des espaces pour peut-être... faire de vrais jeux.

Faut-il ajouter que Dati, lors des questions posées à l'Assemblée Nationale (semaine du 20 octobre au 25 octobre) a fait valoir qu'en 2012 « il y aura 13 200 places de prison de plus ; soit 63 000 places au total ».

Depuis début 2008, c'est plus de 90 personnes qui se sont suicidés en prison...

N'enfermons pas la jeunesse, aidons la à s'émanciper !

Merci patron !

Le paternalisme dans le travail social

Le bâton comme mode de gestion ne fait plus ses preuves. Très vite les grandes industries ont compris que, pour éviter l'absentéisme, la grève et autres désagréments, une autre stratégie était plus rentable : le paternalisme. Tel est le mode de gestion maintenant dominant dans le monde du travail. Et dans le travail social ?

Je suis un chef mal aimé...

Nombre de salariés du travail social en font le constat, la hiérarchie du travail social (chefs de services et direction) a besoin d'être aimé par ses salariés.

Ainsi sont ils pris en situation paradoxale : c'est moi qui commande, que vous le veuillez ou non mais j'aimerais tant que vous soyez reconnaissant des décisions injustes que je prends...

Ce paradoxe n'est pas que celui des directions. C'est l'ensemble des salariés qui peuvent être déstabilisés. Car le paternalisme mélange deux ordres : ce qui est de l'ordre de la relation hiérarchique d'obéissance et ce qui est de l'ordre de la relation choisie, l'amour et l'amitié par exemple. Deux types de relations bien distinctes mais que la hiérarchie mélange...de manière consciente ?

Paternalisme conscient ou inconscient ?

Dans les branches à but lucratif, il apparaît clairement que le paternalisme n'est qu'un ensemble de techniques managériales visant à privilégier la carotte au bâton et à individualiser sa relation avec chacunEs des salariéEs. Cela dans un but de gain de productivité. Conscient, donc, le paternalisme...

Dans le cas du travail social, les cas de hiérarchies paternalistes sont plus pathologiques. Bien sûr, de plus en plus de directions passent par des formations spécifiques ou viennent du monde de « l'entreprise lucrative ». Elles ont donc des outils bien spécifiques pour faire avaler des couleuvres. Mais le choix de devenir directeur d'entreprise du social provient aussi d'un sentiment charitable. Ces directions sont donc prises entre leur fonction de décideur (donneur d'ordre) d'un côté et de l'aspect caressant, maternant du travail social. Effet schizophrène garanti.

A bas les directeurs et les chefs de service ?

Assurément non. C'est la hiérarchie et le pouvoir, nécessairement injustes, qui doivent disparaître. Et non telle ou telle direction. On peut entendre par exemple des salariés qui disent « Oui mais mon directeur, il est sympa. ». Certes, on l'a vu, ceci est courant dans le travail social.

Mais les entend-on lorsqu'il s'agit de défendre et de s'engager contre les salaires de misère ?

Les entend-on lorsqu'il s'agit de dénoncer la dérive actuelle (sécuritaire et de contrôle des populations) du travail social ?

Non, très rarement. Car la nature même de direction en font des acteurs intermédiaires, des négociateurs de l'ordre venu d'en haut. Une direction qui va au clash avec ses financeurs ne reste pas très longtemps en place. Et puis, c'est pas tendance...

Derrière le paternalisme...le pouvoir

Et les discours rassurants, encourageants, infantilisants vis-à-vis des salariés ne doivent pas cacher la nature des postes de direction. Ils restent les maillons indispensables de la réforme sécuritaire et marchande du travail social

**C'est nous qui
travaillons, alors c'est
nous qui décidons !**



ANPE – ASSEDICS De l'autre côté du guichet

Récemment animateur dans un centre social, je suis au chômage depuis un mois. Je me rends donc aux Assédics - ANPE pour m'inscrire comme demandeur d'emploi.

Nous sommes une quinzaine à nous présenter, la plupart moins de trente ans. Nous voici donc tous invités à nous réunir autour d'une table où nous accueille une « consultante ». Ancienne chef d'entreprise, sourire forcé et langage managérial.

Au menu, quelques outils pour nous y retrouver dans la jungle de dispositifs et autres démarches visant à nous remettre au travail. Dispositifs qui, soit dit en passant, n'ont jamais créer un semblant de plein emploi.

Plus grave est le discours servi par cette consultante pendant deux heures. Je résume : « *vous êtes au chômage, vous devez faire toutes les démarches pour retrouver un emploi. Si vous n'avez pas trouvé, c'est que vous vous y prenez mal* »

Parlera-t-elle de la multiplication des petits emplois merdiques, sous payés, abêtissants, à temps partiels ? Non.

Nous Glissera –t-elle quelques mots sur le chômage structurel qui touche la France depuis 30 ans ? Non.

Nous dira-t-elle que ce chômage est le symbole d'un système économique qui ne marche pas ? Non.

Un seul message : « *Si vous trouver pas de boulot, c'est que vous n'êtes pas un chômeur actif* (dixit) ». Culpabilisation, individualisation des situations. Déjà que c'est pas si facile d'être au chômage.

Je regarde mes compagnons d'aventures anpéistes...personne ne bronche. La dépression n'est pas loin.

Merci le service de l'emploi !

Plan social, en pauvre, se dit fin des haricots

Monsieur Riche a été engagé rapidement dans une nouvelle société avec un très gros salaire. Il est chargé de mettre en œuvre l'application d'un nouveau plan social. Sa mission est délicate.

Ce n'est pas drôle de devoir annoncer à Monsieur Pauvre que cette année, les promesses d'augmentation ne seront pas tenues. Ce n'est pas drôle de devoir annoncer à Monsieur Pauvre qu'on va le licencier en essayant de lui donner le moins possible.

Madame Riche, qui connaît par cœur son mari, analyse très bien la situation. Elle sait que si Monsieur Riche était un cynique et avait un cœur de pierre, les choses seraient plus simples. Il remplirait sa fonction sans états d'âme et se serait contenté d'un salaire modeste.

Si Monsieur riche a exigé un très gros salaire, c'est justement parce qu'il a des valeurs morales et un vrai souci d'autrui. Ça lui arrache le cœur de causer de la peine à Monsieur Pauvre. Il ne veut pas le faire pour rien.

Madame Riche est très présente dans ces moments là. Pour lui changer les idées, elle organise des petits dîners, des soirées avec des amis intimes, des week-ends en amoureux.

Malgré ses efforts, Monsieur Riche reste soucieux.

C'est dur pour elle. Parfois, elle en vient presque à souhaiter que son mari soit un homme sans cœur.

Mais l'aimerait- elle autant ?

Si elle l'aime, c'est justement parce qu'il est trop bon.

Quand le chômage rapporte du fric...

Grâce à Fadéla Amara et son plan espoir banlieue, arrive d'Australie la boîte privée INGEUS. Elle débarque dans les quartiers populaires français y compris Lyon et de son agglomération. Spécialisée dans l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, INGEUS a pour objectif de remettre au boulot des jeunes glandeurs. La prestation est payée 9000 € par jeune, soit la modique somme de 27 millions d'euros pour 3000 jeunes financée par...L'UNEDIC. Donc, c'est nous qui payons le bénéfice que la boîte va se faire sur ses « prestations emplois... »

Le **contrat moral** qu'ils proposent aux jeunes est le suivant « On te donne 300 euros et tu acceptes qu'on te coache dans ta recherche d'emploi. Tu dois trouver un job en six mois. »

Les coachs (conseillers « emploi ») accueillent les jeunes dans un hôtel le temps de trouver mieux, l'expérience doit durer 3 ans. Et puisque les super conseillers débarquent de nulle part, ils ont besoin d'entremetteurs, ils comptent donc sur le service public (ANPE et Mission Locale) pour leur filer des listes. Les acteurs sociaux de terrain (éducateurs, animateurs assistants sociaux...) sont également sollicités.

Sur le département du Rhône, 5 territoires ont été choisis par le préfet : Villeurbanne, Rilleux, Villefranche, Vaulx en Velin et Vénissieux. Des équipes de 3 à 4 personnes par secteur pour traquer les jeunes.

En fait INGEUS n'en est pas à sa première mission. INGEUS s'installe à Lille et Rouen en 2005 après avoir été choisie par l'UNEDIC pour suivre 6000 chômeurs. La filiale « INJEUS France » se crée donc au moment de la signature du contrat. La société doit avoir quelques connaissances à l'UNEDIC puisque aucun appel d'offre n'a eu lieu. Même la cour des comptes le dit : « Elle (l'UNEDIC) n'a procédé à aucune forme de publicité, même restreinte, et elle n'a pas engagé une étude des offres disponibles ». Mais tout s'explique : le tout nouveau directeur d'INGEUS France n'est autre que l'ex-directeur de l'ASSEDIC de Haute-Normandie : Jean-Louis Tauzin. Celui-ci a un parcours très social : Grande distribution (Auchan), direction du marketing au Crédit agricole, direction commerciale d'une société marketing, consultant en management, etc. Le groupe a aussi ses entrées chez les sarkozistes : le conseil général des Hauts-de-Seine lui a « confié » 14 000 Rmistes en 2006...

Tout en jouant au copain-copain, le coach doit y aller franco. Reconversion à la va-vite, CDD et intérim à gogo, pression en cas de refus, etc. Le ton est donné par la directrice d'INGEUS Lille, Annick Chautard, qui souligne « le manque de motivation » des chômeurs : « ils ne sont pas du tout flexibles, ils refusent des salaires moindres ou de faire moins d'heures. Pourtant, avec un temps partiel de 10-15 heures dans le nettoyage, nous savons que le nombre d'heures augmente vite ». Tout est dit. Et comme les chômeurs sont réfractaires par nature, comme les contrats de 10-15 heures ne sont pas encore assez répandus, INJEUS se voit contraint de trafiquer ses résultats. Ou plutôt de modifier la méthode de calcul. Ainsi, trouver une mission intérim d'un ou dix jours équivaut à un chômeur « reclassé » selon le cabinet. Ce qui lui permet d'afficher un taux de retour à l'emploi de 70 %. Avec ça, les chiffres du chômage vont faire tilt !

Le seul côté positif, il faut bien dire, pour notre bonne vieille économie, c'est que les chômeurs, au moins, contribuent à créer de la richesse...enfin celle d'INGEUS.

Confectionné par nos soins Ne pas jeter sur la voie publique

CONTACTS

Permanences

Les 3^{ème} mardis de chaque mois
de 18h à 20 h

44 rue Burdeau, 69001 Lyon

Tel : 04.78.27.05.80

Mail : cnt.sanso69@free.fr

A la CNT, il n'y a pas de permanents syndicaux. Ce journal est le fruit de nos petites têtes après nos longues journées de labeur ou de chômage.

ABONNEZ-VOUS AU COMBAT SYNDICALISTE

Je m'abonne pour 11 numéros (1 an) au prix de

30 € (soutien), 22 € (standard), à partir du numéro :

Si réabonnement merci de cocher la case :

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CP VILLE

SECTEUR D'ACTIVITÉ

PROFESSION

MAIL



Chèque à l'ordre du Combat syndicaliste
à renvoyer à Combat syndicaliste c/o CNT 31,
18 av. de la Gloire, 31500 Toulouse.