



# Document d'orientation

## Congrès du syndicat CGT des salariés de l'ARI

### Les 25 et 26 janvier 2024

Ce document d'orientation a été voté lors du congrès du 25 et 26 janvier 2024. Il a obtenu 100% des suffrages exprimés.

#### ***Constat général sur le secteur médico-social et sanitaire du secteur privé non-lucratif***

Une vision purement technocratique de l'accompagnement où l'individu « sujet de droits » devient dans la réalité « objet de dispositifs, de prestations, d'actes ».

L'hégémonie du néo-libéralisme touche aujourd'hui l'ensemble de la société, faisant peser sur une bonne partie de la population des inégalités criantes face à la justice, l'éducation, le logement, l'emploi, l'accès aux soins... Nous ne pouvons malheureusement que constater avec inquiétude la paupérisation galopante de la population dans notre pays.

Dans le même temps, le travail social se trouve désormais complètement infiltré par la logique du marché, du résultat, du chiffre, de l'évaluation quantitative, inefficace et chronophage, de la normalisation, de la rationalisation du vivant, ce qui va à l'encontre des valeurs humanistes que sont la solidarité et la dignité humaine. Le travail social est désormais livré aux lois du marché alors même que sa raison d'être est d'en corriger les effets dévastateurs.

Le fossé se creuse donc entre la commande politique, actée par les mesures prises par les différents gouvernements ces dernières décennies en dehors de toute concertation, et

les valeurs, convictions et principes fondamentaux qui portent et animent les travailleurs sociaux.

Société inclusive, transformation de l'offre médico-sociale, Serafin-ph, désinstitutionalisation, prestations, clients et autres éléments de langage portés par les politiques actuelles et mis en musique par les pouvoirs publics nous en disent long sur le rouleau compresseur à l'œuvre renvoyant à un projet de société visant la marchandisation, voire l'ubérisation, du secteur social et médico-social.

Il convient également de tenir compte de l'évolution des nouvelles méthodes de management mises en place dans nos institutions. Ces dernières années ces méthodes de management délétères se sont répandues et banalisées. Entraîné par les injonctions politiques en matière tarifaire, nos établissements sont de plus en plus dirigés par des femmes et des hommes n'ayant pour paradigme de pensée que la rationalisation budgétaire au détriment de la qualité du service rendu aux usagers et des conditions de travail de nos collègues. Il s'ensuit des choix de gouvernance détestables portés par des directions qui souvent ne savent pas ce qu'est l'engagement et le sens de nos métiers. La souffrance engendrée par ces méthodes fait que le secteur social et médico-social est passé depuis 2018, en termes de sinistralité, premier au niveau national pour les risques psychosociaux et les troubles

musculosquelettiques et ce, même devant les salariés du BTP.

Aujourd'hui, le manque de sens au travail devient la cause principale des démissions. Ainsi dans une étude de Thomas Coutrot et Coralie Perez pour la DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), la plupart des personnes interrogées à la suite d'une démission mettaient la perte de sens comme cause de leur départ.

Or, force est de constater que la perte de sens dans nos métiers n'est pas un facteur de syndicalisation. En effet, les salariés ne voient pas dans les syndicats (et a fortiori dans la CGT) une aide face aux conflits éthiques. Il convient donc de nous interroger sur les outils de syndicalisation qui permettraient de reconstruire du collectif : comment transformer les souffrances individuelles en actions collectives? Comment conquérir de nouveaux droits?

Aussi, le syndicat CGT des salariés de l'ARI décide de faire de la défense des valeurs éthiques et déontologiques l'une de ses orientations revendicatives.

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- ↪ Produire des analyses, outils et matériels permettant aux professionnel·les de comprendre et de lutter contre les dispositifs en place ;
- ↪ **Exiger les financements** ad hoc au regard des besoins des personnes en situation de handicap ;
- ↪ Poursuivre la dénonciation des orientations mortifères dans les instances concernées (Comités sociaux et économiques d'établissement et central, ARS, dans les négociations) et **déconstruire le discours institutionnel** qui va à l'encontre des intérêts des usager·es et du bien commun ;
- ↪ Défendre **le sens des métiers** et du travail, notamment dans sa dimension accompagnement basée sur la relation à

l'autre, dans le respect de sa différence et de sa dignité.

- ↪ Exiger que **les chartes et codes de déontologie** des professions soient respectés au sein de l'ARI (inscription au règlement intérieur de l'association).
- ↪ Mettre en place une stratégie de communication vis-à-vis des familles et des usagers pour les informer des revendications des salarié·es, notamment celles concernant les conditions de travail qui impactent les conditions d'accueil et de vie des personnes accompagnées.

### **Les logiciels : chevaux de Troie de la perte de sens**

Conséquence de la logique gestionnaire, économique et financière qui pilote désormais nos associations, un contrôle absolu de ce que font les salarié·es auprès des usager·es est exigé. Le soin ou l'accompagnement sont découpés en une série d'actes unitaires, décousus, identifiés par des codes à rentrer soi-même sur une fiche ou un logiciel.

La conséquence est que les soins ou les accompagnements qui ne rentrent pas dans les "cases" ou les "codes", deviennent invisibles aux yeux de nos directions et sont assimilés à une perte de temps.

A l'ARI, un ancien directeur médical de CMPP disait : "Un mi-temps de psychologue, ça doit faire 1000 actes par an !". Hier, cette formule -déjà délétère en soi- pouvait être interrogée, discutée voire combattue. Mais demain ? Quels effets sur les pratiques si le nouveau logiciel ne comptabilise pas/plus les liaisons téléphoniques comme des actes ? Les professionnel·les en feront-ils toujours autant ? Idem pour les équipes éducatives, le temps clinique, l'analyse des pratiques, les temps d'échanges, etc...

Ces nouveaux outils informatiques, censés rendre compte des prises en charge, sont aussi -de fait- des outils d'évaluation de la rentabilité. Les salarié·es se retrouvent ainsi placés à la fois en position d'ouvriers et en

position d'être leurs propres contremaîtres qui s'auto-dénoncent et sont -ainsi- encouragés à auto-censurer leurs pratiques.

L'arrivée tous azimuts de ces "logiciels de paye", "dossiers patients informatisés", "agendas électroniques" ou "transmission de l'activité" est donc à surveiller de très près car ces "boîtes noires" modifient insidieusement la manière de travailler des services et le sens global de l'engagement au travail en valorisant certaines pratiques et en en escamotant d'autres.

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- ↪ **Exiger des expertises et des études d'impacts** par le biais des CSE avant toute nouvelle mise en place logicielle.
- ↪ Exiger la **mise en conformité** de toutes les bases de données/traitements automatisés selon la **RGPD**, afin que les salariés ne soient **pas évalués quantitativement** par les actes prodigués.
- ↪ **Dénoncer et s'opposer à l'atomisation des prises en charges et la perte de sens induites par le comptage à l'activité (l'ubérisation de nos métiers).**
- ↪ **Exiger** que les "cases à cocher" des logiciels, les algorithmes des logiciels fassent l'objet d'une **réévaluation annuelle** par les salariés qui les utilisent (ajouts, suppression, modifications).

### **Inégalités / Injustices salariales**

En 2022, l'ARI a engrangé 8,9 millions d'euros d'excédents économisés sur les postes non-pourvus. On peut se poser la question de l'aubaine que constitue la difficulté à embaucher dans notre secteur étant donné qu'elle permet de générer ces énormes flux financiers. Il faut savoir que les subventions versées ne sont -en réalité- presque jamais reprises aux associations.

La CGT de l'ARI estime qu'il est possible d'engager un rapport de force suffisant avec l'employeur pour améliorer les rémunérations des salariés. Ce dernier affirme qu'il ne peut

pas payer au-delà de la convention 66. Les seuils de la convention 66 sont des minima. Il serait possible de flécher une partie des excédents générés chaque année des économies réalisées sur la masse salariale, vers de l'investissement social.

### **Oubliés du SEGUR : cas des deux hôpitaux de jour**

L'ARI possède 2 établissements qui ne relèvent pas du médico-social mais du sanitaire. Il s'agit des deux hôpitaux de jour (La Ciotat et Pôle Autisme).

Toutes et tous les salarié·es de ces HDJ touchent le SEGUR. Pas d'oublié·es dans ces établissements. **Il y a donc au sein de l'association ARI, une discrimination salariale de 183 euros nets suivant l'établissement au sein duquel travaillent certaines catégories de salarié·es.**

### **Congés trimestriels**

Depuis 2013, un accord à durée déterminée est reconduit chaque année pour octroyer les congés trimestriels au secteur Adulte. Cette situation précaire repose sur un engagement pris par l'employeur, lors des négociations de 2013. Chaque année, les organisations syndicales signent le même accord. De plus, alors que la CGT le revendique depuis des années, l'ARI refuse d'octroyer le même nombre de jours de congés trimestriels à certains personnels paramédicaux. Cela crée une discrimination envers ces salarié·es pourtant essentiels. En effet, dans un même service, une aide-soignante n'aura pas le même nombre de jours de congés qu'une Aide médicopsychologique, accompagnant éducatif et social, alors qu'elles font exactement le même travail.

Face à cette inégalité, la seule proposition de l'employeur est de réduire le nombre de jours de congés trimestriels de toutes et tous les salarié·es. En réponse au refus de la CGT, l'employeur tente de pointer notre manque de solidarité, comme s'il incombait aux salarié·es de systématiquement rogner sur leurs conquits sociaux pour les partager avec

les moins bien lotis. Quel scandale et quelle vision étriquée de la part de l'ARI, surtout lorsqu'on les met en relief avec les énormes excédents dégagés chaque année par l'association.

## **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- ↪ **Rencontrer l'ARS** afin de vérifier l'exactitude des déclarations de l'ARI lorsque le représentant de l'employeur affirme que c'est le financeur qui s'oppose à tout accord qui améliorerait le pouvoir d'achat des salarié·es.
- ↪ Créer un **rapport de force** suffisant pour imposer à l'employeur de prendre une partie de ses excédents pour améliorer le pouvoir d'achat des salarié·es.
- ↪ Refuser cette **politique d'austérité** qui nivelle les salaires par le bas et génère des flux financiers qui ne profitent ni aux salarié·es ni aux usager·es !
- ↪ **Exiger** le SEGUR pour toute et tous. Sans distinction.
- ↪ **Revendiquer au moins 18 jours de congés trimestriels** pour toutes les catégories de salarié·es.
- ↪ Revendiquer la garantie et l'amélioration **du pouvoir d'achat** de toutes et tous les salarié·es.
- ↪ Revendiquer la mise à jour pour application effective de l'accord sur la majoration d'ancienneté.

## **Amélioration des conditions de travail**

### **Sens du travail**

Nombreux·ses sont les salarié·es qui ne savent plus quelles valeurs sont portées par notre employeur, ni comment celles-ci se traduisent au quotidien dans leur travail. Les valeurs humanistes qui animent les personnels formés à l'accompagnement, à la relation à l'autre, à l'écoute, à l'altérité sont fortement malmenées par les dispositifs liberticides, normatifs et fondés sur la rationalité financière de nos dirigeants, d'où

l'importance de l'aborder en tant qu'élément fondateur du revendicatif dans le secteur médico-social en général et à l'ARI en particulier.

À la question « Qu'est-ce que le sens du travail ? », nous pouvons répondre que le sens premier est la signification, la représentation qu'un·e salarié·e a de son travail et les valeurs qu'il lui attribue. Le second sens est l'orientation que la/le salarié·e donne à son travail, ce qu'il recherche, que ce soit sur la fonction utilitaire ou sur la fonction expressive. En troisième lieu, le sens peut être conçu comme la cohérence recherchée par l'ensemble des tâches ou missions contenues dans les activités. Le sens du travail concourt à la construction de la santé physique et psychique de l'individu.

La question du sens au travail est une revendication complexe à porter parce qu'elle est collective - portée par des groupes sociaux ou liée aux métiers et professions d'aide de soins, inscrite dans la relation à autrui - mais aussi propre à chacun·e et immatérielle. C'est une question d'état d'esprit au travail, qui relie les actions que nous faisons à la conception que nous en avons et la raison qui nous pousse à les accomplir. Lorsqu'il y a un trop grand écart entre ces deux points, voire que le lien n'existe plus, une forme d'aliénation apparaît. Il devient alors essentiel de mettre en œuvre les revendications qui permettront de retrouver le moteur de l'engagement professionnel.

Actuellement, les salarié·es de l'ARI sont soumis·es à des injonctions paradoxales : faire vite, faire mieux malgré les diminutions de moyens, l'accroissement de la charge de travail ou le nombre de suivis attribués ou encore le financement à l'acte ou tout ou partie du travail est nié ou est relégué au second plan (temps de concertation, temps nécessaire à l'élaboration, la préparation et la restitution de notre travail). Or cette flexibilité est antinomique avec la dimension accompagnement de l'exercice professionnel des travailleuses sociales qui s'inscrit au

long cours dans une temporalité et le respect de l'évolution de la personne, de ses désirs, aspirations et besoins.

**C'est également en contradiction avec les valeurs portées par le secteur médico-social considérant les personnes comme sujets et auteurs de leur parcours et de leur évolution. Force est de constater que la question du sens du travail est interrogée à différents niveaux :**

- **Institutionnel** : la mise en place d'appels d'offre organise une concurrence entre les structures qui contrevient aux logiques non lucratives des associations ou à l'inconditionnalité des services publics. Elle génère une réponse au moins disant, ne prenant plus en compte l'intérêt général (contrats à impact social) et ne cherchant plus à répondre aux besoins des populations dans leur ensemble. Le tout est orchestré avec une baisse drastique des budgets, la mise en œuvre de fusions, d'absorptions, d'unions de mutualisation dans un but d'abaissement des coûts. Il est insupportable de prioriser, de laisser certaines personnes de côté, de participer à cette rupture d'égalité de droits...
- **Collectifs** : quant à la déqualification des postes, les glissements de tâches et des responsabilités, une répartition inégale de la charge globale de travail dans et entre les équipes, le sentiment d'abandon : l'humain n'est plus la priorité dans ce contexte de restriction budgétaire. La gestion de l'organisation a supplanté l'accompagnement des personnes vulnérables...
- **Individuel** : La surcharge de travail, dégradation des conditions d'exercice ne permettent plus de répondre correctement aux missions confiées, un management agressif ou défaillant, des contraintes ou consignes à contrario de l'intérêt des personnes accompagnées, le dévoiement des missions, la mise en place de procédures contraignantes et tatillonnes,

la réalisation d'une succession de tâches désincarnées...

### ***Perte de confiance***

La CGT des salariés de l'ARI fait le constat que les conditions de travail les plus dégradées (absentéisme et risques psychosociaux) fleurissent dans des périmètres régis par un management directif (voire ultra directif).

Les autres périmètres vont -à peine- mieux : lorsqu'une participation des salarié·es est mise en place, elle prend souvent l'allure d'un pseudo management persuasif où les chef·fes "consultent" les salarié·es afin de recueillir une adhésion à ce qui est -de toute manière- déjà décidé. À force d'être utilisée, la manœuvre démotive les salarié·es.

Dans la plupart des périmètres, les salarié·es n'ont plus confiance en leur hiérarchie et/ou ne la considèrent plus comme un support.

### ***Épuisement et embauche***

La CGT de l'ARI constate également que peu de choses semblent être faites pour embaucher ou retenir les salarié·es en poste.

Conflits non gérées, blocages d'aménagements d'horaires, perte de sens, projets de réorganisations "hors-sol", promesses de transformation de CDD en CDI non tenues, mutations annoncées puis déprogrammées, techniques du pourrissement, entretiens d'embauches démotivants, entretiens d'embauche dilués dans le temps, profils de poste "moutons à 5 pattes", mutations internes indéfiniment repoussées (malgré des promesses), temps partiels refusés pour des prétextes incohérents, etc...

Tous ces agissements entraînent des ruptures conventionnelles, principalement pour les cadres, des vécus de harcèlement, des inaptitudes, des démissions voire des licenciements.

Alors, sans vouloir abolir la hiérarchie ni l'encadrement, il est grand temps que les salarié·es (qui sont aussi des militant·es du

travail bien fait) se réapproprient une organisation du travail cohérente avec le bien être des usager·es.

### Intervention dans les quartiers difficiles.

De nombreux·ses salarié·es sont appelé·es à intervenir dans des quartiers relevant des politiques de la ville. Iels doivent parfois se mettre en danger pour répondre aux besoins des usager·es vivant dans ces quartiers. Pour la CGT de l'ARI, il n'est pas question de laisser ces enfants, adolescent·es et adultes en situation de handicap marginalisé·es car vivant dans des quartiers difficiles. Depuis toujours, la CGT de l'ARI s'est fait un devoir d'être présente pour que ces populations ne soient pas plus marginalisées qu'elles le sont déjà du fait de leur lieu d'habitation. Pour autant, le danger est bien réel. Combien de témoignages de salarié·es qui se sont fait·es fouiller à l'entrée de ces quartiers? Combien ont même dû laisser leur carte d'identité à un jeune surveillant l'entrée de ces quartiers? Combien ont été témoins d'agressions ou de fusillades? Combien ont été en danger lors du raccompagnement d'enfants dans ces quartiers?

Aussi, il paraît aujourd'hui essentiel à la CGT de l'ARI que ces salarié·es soient justement reconnu·es dans leur engagement.

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- ↪ **L'exercice d'un métier** auprès des usager·es (et pas une succession d'actes mis bouts-à-bouts) ;
- ↪ Exiger des embauches de personnels qualifiés au regard des besoins des usager·es ;
- ↪ **Exiger que les codes de déontologie des professions soient respectés** au sein de l'ARI (inscription au règlement intérieur de l'association) ;
- ↪ La **participation de tous** à l'élaboration du projet d'accompagnement et pas seulement de certaines professions cadres ;

- ↪ La mise en place d'un **outil annuel d'évaluation** permettant aux salarié·es d'estimer l'adéquation entre l'accompagnement qui **a été réellement prodigué** et ce qui, de leur point de vue, **aurait dû être effectué** ;
- ↪ Des **APP pour tous** quels que soient les périmètres avec un professionnel plébiscité par les salariés ;
- ↪ Nous revendiquons **une prime de risque** pour tous les salarié·es amené·es à intervenir dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;

## **Orientations vie syndicale**

### **Communication**

La communication avec nos bases syndicales est encore une véritable problématique alors qu'elle est essentielle. En effet, au regard de l'éclatement de nos établissements, il est compliqué d'être au plus près des salarié·es. Il nous paraît important de poursuivre et d'amplifier notre communication au travers des différents outils, mis en place ces dernières années :

- un site internet ([www.cgt-ari.org](http://www.cgt-ari.org))
- une page Facebook (<https://facebook.com/Syndicat.CGT.Ari>)
- un groupe Whatsapp ([https://chat.whatsapp.com/DbZKVs\\_wmxYEL92WUBRbtrw](https://chat.whatsapp.com/DbZKVs_wmxYEL92WUBRbtrw))
- un canal de diffusion Telegram ([https://t.me/CGT\\_ARI](https://t.me/CGT_ARI))

En outre, il nous faudra optimiser et amplifier la diffusion d'information sur les vecteurs habituels que sont les tableaux d'affichages syndicaux et la diffusion de tracts directement aux salarié·es.

Mais la communication n'est rien sans contenu. Aussi, il faudra mettre en place une commission dédiée qui sera chargée de la rédaction et du suivi de notre communication.

### **Syndicalisation**

---

Syndicat CGT des salarié·es de l'ARI

Bourse du Travail ● USD 13 ● 23 boulevard Charles NEDELEC, 13003 Marseille

Site Internet : [www.cgt-ari.org](http://www.cgt-ari.org) ● courriel : [syndicat@cgt-ari.org](mailto:syndicat@cgt-ari.org)

Pour mener les luttes revendicatives et mettre un coup d'arrêt aux politiques d'austérité que les salarié·es de notre association subissent, il faut une CGT forte, influente et organisée. Le nombre de syndiqué·es est l'un des éléments constitutifs et incontournables du rapport de force. Les questions d'organisation, de qualité de vie syndicale et de renforcement sont centrales et primordiales.

L'éclatement de nos établissements ne facilite pas notre organisation. Il nous faudra donc trouver les moyens pour aller au plus près des salarié·es en organisant des réunions d'information syndicale dans chaque établissement aussi souvent que possible afin d'informer les salarié·es de nos actions, des dossiers que nous défendons mais également, et surtout, pour aller au plus proche de leurs revendications. Pour paraphraser notre secrétaire générale confédérale : « *le syndicat n'est pas là pour défendre les salarié·es mais pour les organiser et leur permettre de se défendre* ». Dans cet esprit, nous devons

encore et toujours accompagner nos collègues à s'organiser pour se défendre et défendre leurs intérêts face à un employeur passé maître dans l'art de la division du salariat.

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- ↪ Organiser des **réunions d'information syndicale**, des assemblées générales et des moments d'échanges conviviaux des salarié·es ;
- ↪ **Promouvoir les actions de la CGT** de l'ARI auprès des salarié·es ;
- ↪ S'investir dans **la défense des salarié·es mis en difficultés** dans leur établissement ;
- ↪ Faire vivre la **commission communication** du syndicat en y intégrant de nouveaux camarades.
- ↪ Informer et promouvoir **les formations syndicales** pour toutes les salarié·es.