

MODERNITE ET PERTINENCE DE NOTRE CONVENTION 66

Tous les syndicats salariés s'accordent à dire qu'il est indispensable de maintenir le caractère national de la convention garant des missions de service public et du caractère non lucratif de notre secteur, et cela semble un préalable à toute négociation.

LE SOCIAL N'EST PAS A VENDRE

La refonte de la convention 66, car il s'agit bien de refonte pour les syndicats employeurs (aucune survivance du texte ancien) où l'on s'aperçoit que toute cette notion de service public et du caractère non lucratif disparaissent pour faire place à une logique économiste à deux niveaux :

- Conception libérale entre les structures en les mettant dans un système de compétitivité,
- Mise en place d'un système de concurrence entre les salariés au sein même des établissements par l'individualisation des salaires.

Depuis quelques années, on voit apparaître les notions « d'appel d'offre », « d'appel à projet ». De même, de nombreuses restructurations et concentrations d'établissements et d'associations s'effectuent pour « rentabiliser » le social.

De la même façon, les notions de « filières » se substituant progressivement aux notions de « métiers reconnus » sont d'actualité. A plus ou moins long terme, c'est la disparition des métiers de l'éducation qui feront place à la notion d'emplois précaires, et par voie de conséquence à une baisse de la qualité de la prise en charge de l'usager, et quant on connaît la complexité des situations d'aujourd'hui et la dégradation du tissu social, cela laisse perplexe.

C'est bien une logique d'ensemble basée sur des notions de rentabilité, de performance, de compétitivité, de notion de résultats copiées sur le monde économique et commercial qui se dessinerait, ce qui nous semble à l'opposé total de la notion de service d'aide à la personne lié au travail social.

En quoi le regroupement, la concentration d'établissements deviendraient-elles rentables et diminueraient les coûts de fonctionnements ? Existe-t-il d'ailleurs des études de coûts chiffrés qui permettent de démontrer cette soit disante rationalisation ?

De même, lorsque l'on parle de regroupements, c'est un principe pour être armé pour faire face à la concurrence (notre secteur serait-il victime de la mondialisation ?). Pour quelle concurrence dans un secteur où la demande est supérieure à l'offre pour reprendre des termes économiques ?

Ne faut-il pas justement jouer la diversité et la règle de la complémentarité entre les services avec des structures souples qui permettent encore aujourd'hui de s'adapter aux besoins, qui proposent des approches différentes et spécifiques et qui, du même coup permettent de définir une véritable politique intelligente du social. En effet, cette diversité facilite et multiplie les solutions et réponses aux usagers. De plus, ces structures souples à dimension humaine ne peuvent que renforcer la notion d'appartenance, de cohésion d'équipe et ainsi éviter l'anonymat ou l'isolement de salariés.

CULTURE DE RESULTAT

Il est clair qu'à travers les filières, les classements intermédiaires, évoqués précédemment, nous irions vers une précarisation des emplois et une dégradation dans les prises en charge éducatives.

De plus, l'individualisation des salaires, basée sur la seule promotion personnelle, obéit à cette même logique de concurrence, de compétitivité, mais cette fois entre les personnes.

De quelle compétitivité ou notion de performance parlons-nous ? Et surtout, pour quel résultat ?

On peut supposer que dans la notion de résultat amènerait à introduire la notion de « bon » ou « mauvais » résultat, voire même la notion de réussite. A partir de quel moment pouvons-nous prétendre être en réussite ou obtenir des résultats avec « l'usager » ? L'instauration d'une posture de compétition avec des critères de performance et d'efficacité apportera t-elle plus d'efficience à l'intervention éducative ?

Actuellement, nous savons qu'un certain nombre de secteurs et de grandes entreprises traversent des crises d'identité importantes qui aboutissent à des situations dramatiques et de souffrance et on en connaît les causes profondes. Quels coûts humains et forcément financiers que cela va produire pour ces entreprises en difficulté aujourd'hui ? On sait que ces entreprises aujourd'hui en faillite sont la résultante d'un management basé sur une évaluation individuelle des performances qui isole les individus.

Bien évidemment, nous sommes encore préservés dans notre secteur, mais, si nous introduisons progressivement (cela s'effectuera de manière insidieuse) dans le secteur social et médico-social les seules notions d'individualisme, d'objectifs à atteindre, où la gestion, la bureaucratie l'emporteront sur le travail (au sens noble du terme) et des valeurs qu'il véhicule, nous courrons irrémédiablement à la perte du sens de nos missions et sans doute à notre perte. Imaginons un seul instant un travailleur social en difficulté et isolé dans sa fonction avec de telles méthodes de management

ou une ambiance d'équipe où chacun pourrait être rémunéré un peu plus ou un peu moins que son collègue.

Nous pensons que la réussite individuelle passe par la réussite collective d'une équipe. Là aussi, de façon similaire à ce que nous évoquions sur les structures et les services, la règle de la complémentarité, du partage des compétences, des savoirs faire, des valeurs et culture communes sont indispensables. Cela installe les personnes non pas dans la compétition mais dans le débat, la confrontation, le partage des idées entre professionnels, et on appelle cela émulation.

S'il existe bien un secteur où ces notions de managements n'ont rien à y faire, c'est bien évidemment celui du social et du médico-social. S'il fallait par exemple demander à un service d'alcoologie de devenir rentable en se basant sur ces notions de résultats, il y a longtemps que ces services auraient disparu. Pour autant, il ne viendrait à l'idée de personne de remettre en question la nécessité et l'utilité de l'existence de ce type de services.

EN QUOI NOTRE CONVENTION RESTE T-ELLE ATTRACTIVE ?

Déjà, pour les seules raisons que nous venons d'évoquer, elle reste d'actualité. Cette convention a permis de structurer une profession qui était basée il y a plus de quarante ans sur des notions de « don de soi », où l'éducateur ne comptait pas ses heures (le rêve pour un employeur aujourd'hui).

Elle s'appuie sur une philosophie et des fondamentaux, une éthique nécessaire à nos professions, excluant toute compétition improprie à notre secteur.

Si nous prenons par exemple la progression de carrière des métiers d'éducateur spécialisé, aide médico-psychologique, agent de bureau... tel que définit la convention actuelle, elle reste attractive et valorisante, basée sur des principes d'égalité et d'équité, évitant toute compétition voire de discriminations entre les personnes.

Concernant les congés trimestriels, ils sont volontairement répartis sur l'ensemble de l'année, justement pour créer des « moments de respirations » au regard de la pénibilité des prises en charge. Cette répartition pluriannuelle permet des prises de recul, de distanciation salutaires du fait de l'investissement et de l'implication que nécessitent nos missions diverses.

Nous sommes convaincus que ces « pauses » sont des moments de ressources indispensables qui permettent à chaque éducateur de retrouver avec une meilleure disponibilité tant intellectuelle que psychoaffective, n'est-ce pas là le gage d'une meilleure efficacité au travail, d'une meilleure capacité d'observation, d'écoute, d'analyse, d'aide, de soutien, au service de l'utilisateur ainsi, nous pensons que cette notion de disponibilité remplace très avantageusement la notion de rentabilité.

A suivre....