Bulletin bimensuel d'information

N°77

Juin - Juillet 2026

MOBILISATION AU SAMUSOCIAL DE PARIS ÉTÉ 2026 : TÉMOGNAGES.

Les enfants improvisent une partie de foot, un homme, grand, élancé, les regarde. Il vient du Soudan, qu'il a fui car y était menacé de mort, est arrivé il y a quelques jours sur le parvis, il parle de ses enfants et de sa femme qui a avorté il y a quelques temps. Ils sont venus chercher refuge et aide sur le rassemblement situé devant le Samusocial de Paris. Cette mobilisation, c'est aussi cette femme isolée, qui n'est plus toute jeune et est peut-être la dernière à rester, assise avec ses sacs, attendant un accompagnant qui va aller avec elle jusqu'à un hébergement.
Ces centaines de personnes, adultes et enfants, ce sont autant d'histoires, de demandes, d'espoir, que le 115 n'a plus voulu décevoir. Félicitations à tous les collègues, 115 et autres, qui se sont mis en grève, ont pris le risque, dont celui de l'exposition pour certains, ou l'ont soutenue d'une autre manière. Ils ont ainsi manifesté que les combats pour les droits sont liés, preuve en est des AG réalisées : celui des travailleurs reconnus, que nous sommes, employés avec fiche de salaire mais mal payés, qui ne pouvons pas exercer dans des conditions dignes de nos métiers, et celui des trimeurs non reconnus, non logés ou si peu. Et que dire de la santé des uns et des autres…
Dans nos équipes de différents pôles, des échanges, des débats ont eu lieu. Un constat de dégradation de nos conditions d'exercice, de cloisonnements, y compris entre certains de nos métiers (ce n'est pas à moi de le faire, c'est à l'autre). Nous nous rigidifions. L'humain ne s'administre pas, ne se traite pas comme une marchandise, remplaçable, interchangeable, jetable. Non. Nos métiers ont besoin d'assurer une continuité, dans le soin, dans le lien, entre nous y compris. Nous ne sommes pas des machines à décrocher des appels, à écouter, ou juste des mains à laver ou à panser. Nous avons affaire à d'autres êtres humains, qui eux non plus, ne sont pas interchangeables.
Nous coûtons, c'est vrai, le respect des droits et de la démocratie vient à ce prix. Il est alors juste et nécessaire de réclamer meilleur salaire, mais aussi transparence, reconnaissance des expériences de terrain, garantie d'espaces et moyens permettant à la parole de chacun de circuler, d'être écoutée et prise en compte, développement de la transversalité, contribution dans les prises de décision. Et ce au sein de notre groupement, mais aussi des pôles et des équipes. Déployer et instituer ainsi des espaces où l'on pense, où l'on échange, où l'on construit ensemble, pour et dans nos missions et actions. Et si nous considérons l'interdépendance des droits et des acteurs, alors nous sommes fortement invités à développer certains de ces espaces avec les patients, les personnes hébergées, visitées ou maraudées, y compris au sein des services, dans nos lieux d'exercice. Ce qui requiert du temps, et bien plus que cela. C'est dans cette direction que nous devons aller, nous sommes nombreux à le vouloir. C'en est même, sauf erreur, une obligation.

Anne Sylvie, Soignante militante à SUD Samusocial de Paris.

QUAND LES CHOIX MANAGÉRIAUX FINISSENT PAR PESER SUR LE SOIN.

Je suis soignante dans un établissement accueillant des personnes particulièrement vulnérables. J'ai longtemps hésité avant d'écrire ce témoignage. Si je le fais aujourd'hui, c'est parce que certaines situations vécues au travail ont fini par provoquer chez moi un profond sentiment de malaise et de détresse.
Je ne souhaite pas désigner une personne en particulier ni exposer notre service. Mon objectif est de parler de ce que peuvent produire certaines pratiques managériales lorsqu'elles semblent progressivement s'éloigner des réalités du soin.

Quand une urgence de soin doit attendre

Un jour, alors que j'étais en train de prendre en charge une personne dont l'état de santé nécessitait une intervention médicale urgente, il m'a été demandé de participer à une réunion concernant le suivi d'une autre personne accueillie.
J'ai expliqué que j'étais mobilisée par cette urgence et que ma priorité était de poursuivre la prise en charge et d'organiser l'intervention des secours. La nécessité de la réunion m'a néanmoins été rappelée, au motif qu'elle serait rapide.
J'y suis donc allée, tout en demandant à une collègue de rester auprès de la personne malade afin qu'elle ne soit pas seule et qu'elle soit rassurée.
Cette réunion a duré plusieurs minutes.
Pendant tout ce temps, je pensais à la personne que je venais de quitter.
Une fois revenue auprès d'elle, j'ai immédiatement repris les démarches nécessaires à son transfert vers les urgences.

Section syndicale SUD Santé Sociaux - Solidaires du Samusocial de Paris,
15 Rue Jean Baptiste Berlier, 75013 Paris,
Tel : 06 08 04 16 62 - @ : sud@samusocial-75.fr

ISSN 3038-0480

Cette situation m'a profondément marquée.
Dans nos métiers, nous sommes habitués à devoir gérer plusieurs choses à la fois. Nous devons travailler en équipe, participer aux réunions, assurer les transmissions et respecter les différentes procédures de l'établissement.
Mais il existe des moments où la priorité devrait être évidente : lorsqu'une personne présente une urgence médicale, le soin doit pouvoir passer avant le reste.
Aucune réunion administrative, aussi importante soit-elle, ne devrait placer un soignant dans la situation de devoir arbitrer entre sa présence auprès d'une personne en danger et une obligation institutionnelle.

Pouvoir simplement préparer les soins

Une autre situation peut sembler beaucoup plus banale. Pourtant, elle dit beaucoup de notre quotidien.
Le matin, avant les premières distributions, le poste de soins doit être organisé avec une grande rigueur.
Il faut contrôler les traitements préparés pendant la nuit, vérifier certains médicaments, préparer le matériel nécessaire, effectuer les vérifications réglementaires et organiser le chariot avant de rejoindre les personnes accompagnées.
Ces gestes demandent de la concentration.
Pourtant, il nous est arrivé que ce moment soit également utilisé pour du rangement, du déplacement de cartons ou différentes opérations d'entretien dans le poste de soins.
Dans un petit espace où plusieurs professionnels doivent déjà travailler rapidement, les mouvements, le bruit et les interruptions rendent la préparation beaucoup plus difficile.
Ce que nous demandons n'a rien d'extraordinaire. C'est pouvoir disposer pendant quelques dizaines de minutes d'un espace calme et organisé pour préparer correctement les soins.
Il ne s'agit pas de considérer que le rangement ou l'entretien ne sont pas importants.
Il s'agit simplement de se demander : quelle est la priorité à cet instant précis ?
Dans le soin, l'organisation du travail n'est jamais une question secondaire. Une interruption, une confusion ou une perte de concentration peuvent avoir des conséquences.

Ce que l'on détruit parfois sans s'en rendre compte

Il existe aussi des décisions qui n'ont aucun rapport direct avec la sécurité des soins mais qui peuvent pourtant profondément toucher une équipe.
Pendant plusieurs années, nous avions progressivement créé dans un espace réservé aux professionnels une décoration collective.
Au retour de leurs vacances ou de leurs déplacements, les collègues rapportaient parfois une carte postale. D'autres avaient apporté des reproductions d'œuvres, des images ou de petits souvenirs.
Au fil du temps, ce mur était devenu une sorte de mémoire du service.
Des soignants, des médecins, des psychologues, des animateurs, des salariés permanents comme des collègues de passage y avaient participé. Ce n'était probablement pas grand-chose vu de l'extérieur. Mais pour nous, cela représentait trois années de vie collective.
Un jour, tout a été retiré sur décision de l'encadrement.
Je peux comprendre qu'une responsable souhaite modifier l'aménagement d'un service. C'est son droit et cela peut parfois être nécessaire. Ce qui m'a fait mal, c'est la manière. Aucune discussion. Aucune information préalable. Aucune possibilité de récupérer ou de déplacer ce que nous avions construit ensemble. J'ai découvert le résultat après coup.
Plusieurs collègues connaissaient l'investissement personnel que j'avais mis dans ce projet et sont venus me parler. Beaucoup avaient également participé à cette petite histoire collective.
Cet épisode pourrait sembler insignifiant comparé aux difficultés que nous rencontrons quotidiennement. Pourtant, le management se joue aussi dans ces détails.

Respecter une équipe, c'est parfois simplement reconnaître que ce qui paraît insignifiant à celui qui décide peut avoir une valeur importante pour ceux qui travaillent là tous les jours.

Nous voulons pouvoir bien travailler

Je ne demande pas un fonctionnement idéal.
Les établissements dans lesquels nous travaillons connaissent les contraintes de personnel, les urgences, les absences, les imprévus et les difficultés organisationnelles. Les équipes savent s'adapter. Elles le font constamment.
Mais cette capacité d'adaptation ne doit pas devenir une raison pour tout accepter.
Nous avons besoin d'un management qui connaisse la réalité des métiers, qui sache distinguer ce qui peut attendre de ce qui ne peut pas attendre, et qui entende les professionnels lorsqu'ils alertent.
Nous avons aussi besoin de pouvoir dire qu'une décision nous met en difficulté sans être immédiatement considérés comme opposés au changement ou réfractaires à l'autorité.
Le management devrait permettre aux professionnels de mieux travailler.
Il ne devrait pas devenir une difficulté supplémentaire à gérer.

Je témoigne aujourd'hui parce que derrière les mots « organisation », « procédures » ou « management », il y a des personnes : les personnes que nous accompagnons, mais aussi celles et ceux qui prennent soin d'elles chaque jour. Et pour pouvoir prendre soin des autres, nous avons nous aussi besoin d'être écoutés, respectés et considérés dans notre travail.

Soignante au Samusocial de Paris, militante syndicale.

Section syndicale SUD Santé Sociaux - Solidaires du Samusocial de Paris,
15 Rue Jean Baptiste Berlier, 75013 Paris,
Tel : 06 08 04 16 62 - @ : sud@samusocial-75.fr
ISSN 3038-0480