

La rentrée s'est inscrite dans un registre très social, tant le gouvernement poursuit sa politique de casse sociale : Sécurité Sociale, formation professionnelle, services publics, santé, énergies... et ça continue encore et encore... Dans l'association, la rigueur budgétaire se poursuit et des salariés sont touchés de plein fouet dans le sens de leur travail. Les logiques budgétaires prennent le pas sur l'objectif du travail ; les salariés et les organisations sont mis à mal, les travailleurs sociaux du Conseil départemental se mobilisent et alertent directement le financeur...

Quoi de neuf sur les pôles ?

Le Pôle Protection de l'Enfance a répondu à un appel à projet pour la mise en place d'un service d'accueil et d'accompagnement de 90 Mineurs Non Accompagnés, à terme, sur les territoires de la métropole lilloise, les Flandres, Douai, Cambrai, Valenciennes. Un service dédié a ouvert ses portes dans les anciens locaux du SAJ de Phalempin à Seclin.

Et dire que le Service d'Accompagnement Individualisé a fermé en 2017, cherchez l'erreur !

Le CAJ de Lambersart voit prochainement son nombre de jours d'ouverture passer de 180 à 221 jours avec une modification horaire pour un passage à 35 heures sur 4 jours. Information/consultation en cours.

Sur le Pôle Inclusion Sociale, un service pour l'accueil de migrants est de nouveau ouvert depuis cet été (Corot). La convergence tarifaire des CHRS amène des craintes sur le financement d'Agora. Ce CHRS atypique répond pourtant à des besoins spécifiques. Encore un service à défendre !

Sur le Pôle Handicap, les stagiaires sont dans l'attente d'une décision de l'association sur leur droit à conduire seuls. Dans l'attente, c'est non !! et cette décision devrait s'appliquer à l'ensemble de l'association. Le désengagement de l'association dans cette prise de responsabilité aura des conséquences directes sur l'organisation du travail et sur les missions données aux stagiaires.

Les élus du CHSCT ont réalisé en mai 2017 une enquête actant des risques graves pour la santé physique et mentale des salariés de l'internat ITEP de LAMBERSART. Un an et demi après, le constat est que les différentes préconisations du CHSCT n'ont pas été mises en œuvres ! L'instance alerte, à nouveau, l'employeur qui présente un nouveau plan d'action. Il reste à savoir si une concrétisation sera cette fois-ci bien réelle !?

L'internat de HEM, rattaché à l'ITEP de ROUBAIX, a modifié il y a un an déjà son projet pour accueillir des jeunes en situations complexes 365 jours par an. Les accidents de travail liés à l'agression des jeunes accueillis sur les salariés sont préoccupants et plusieurs salariés ont dû porter plainte contre les jeunes qu'ils accueillent. L'employeur n'a-t-il pas une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés ?

Commission de suivi du DAGE PPE

Début septembre, un bilan du DAGE sur le PPE a été fait. Pour mémoire, du fait de la fermeture du foyer de Roubaix, du Home de Valenciennes et du SAI, le Dispositif Associatif de Garantie d'Emploi visait le reclassement de 30 salariés concernés par la suppression de leur poste de travail. Il reste actuellement deux salariés en attente d'une solution.

Restauration : Appel d'offre remporté par Dupont

La prestation restauration Médirest a pris fin cet été pour laisser la place à Dupont. La CGT ADNSEA déplore le manque d'association des salariés à ce changement. En effet, peu d'informations ont été transmises aux salariés qui se sont retrouvés en difficulté dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions liées aux changements de prestataire. Faut-il encore rappeler l'importance d'associer les salariés aux changements et de prendre en compte leur expérience et connaissance du terrain ? Plusieurs interpellations ont eu lieu.

Frais de stationnement : Le stationnement gratuit en ville se fait de plus en plus rare. Les conséquences économiques pour les salariés sont évidentes. D'autant que le directeur du PPE a annoncé il y a quelques mois déjà une probable dénonciation de l'usage du remboursement des frais de stationnement sur certains services, l'opération devenant trop coûteuse et impossible à prendre en charge pour l'ensemble des salariés du pôle. Une réponse associative est attendue pour harmoniser les pratiques de prise en charge.

Info du droit... Droit aux infos !



Le congé de formation économique, sociale et syndicale permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Ne boudez pas ce droit !

Du côté des négociations...

Un état des lieux sur le **travail de nuit** a été réalisé par la direction générale via les chefs de service et les directeurs. L'enjeu est la reconnaissance de la pénibilité dont le seuil est de 120 nuits par an. C'est, en effet, à partir de ces 120 nuits par an que le salarié de nuit pourra ouvrir des droits sur son compte professionnel de prévention (départ en retraite anticipée, heures de formation etc.).

La direction générale a annoncé sa volonté de prise en compte de la maladie comme travail effectif afin de permettre aux salariés situés sous le seuil des 120 nuits de pouvoir entrer dans le critère de la pénibilité en comptabilisant ces nuits.

La CGT ADNSEA reste préoccupée par les impacts du travail de nuit sur la santé des salariés et a transmis à l'employeur une liste détaillée et complète de préconisations visant à améliorer les conditions de travail des salariés de nuit.

Nous tenons bien évidemment celle-ci à disposition des salariés demandeurs.

En 2016, la CGT ADNSEA avait déjà sollicité l'employeur pour entamer des négociations sur le **télétravail**. La direction générale a proposé la mise en place d'une expérimentation sur le télétravail à compter de janvier 2019 pour une durée de 9 mois.

La CGT ADNSEA a donc accueilli ce projet positivement et le suivra attentivement. Cette expérimentation permettra notamment de définir les activités qui sont « télétravaillables » et celles qui ne le sont pas. Il s'agit aussi de débattre des conditions de la réalisation du télétravail, des avantages et des inconvénients.

La mise en place de cette expérimentation se doit d'être organisée, c'est pourquoi l'employeur a présenté un cadre à cette expérimentation comportant notamment les principes du télétravail, les salariés éligibles ou non, le périmètre de mise en œuvre, les formes possibles, les moyens mis à disposition des télétravailleurs...

Les différents instances représentatives du personnel seront informées et consultées. Renseignez-vous si vous êtes intéressé.e.s par cette expérimentation !



Conséquences de la loi « avenir professionnel »

La nouvelle réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage percute de plein fouet les salariés et les organismes paritaires.

Le Congé Individuel de Formation (CIF), dispositif mis à disposition des salariés pour la réalisation de leurs projets de formation, est supprimé au 31/12/2018. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), actuellement réalisé par UNIFAF en ce qui nous concerne, sera livré au marché par appel d'offre, entraînant une baisse de la qualité de la prestation : « CEP low-cost ». Les bouleversements ne s'arrêtent pas là :

- diminution drastique des financements publics accordés à la formation,
- transformation et « monétisation » du Compte Personnel de Formation qui va contraindre les salariés à prendre en charge une part importante du financement de leur formation,
- les OPCA (Unifaf) deviennent des OPCO « opérateurs de compétences » avec contrainte à se regrouper,
- le salarié devient responsable du maintien de son « employabilité »,
- remise en cause des formations longues et qualifiantes et mainmise des branches professionnelles sur la construction des certifications ayant pour effet des conséquences sur les grilles de classification et de rémunération,
- mise en danger des centres interinstitutionnels de bilan de compétence.

Cette loi constitue une nouvelle attaque contre la plupart des acquis en matière de formation professionnelle. Le droit de se former tout au long de sa vie professionnelle en prend un sacré coup !

Prévoyance Chorum

L'association, en tant qu'adhérente à la CC 66, dispose d'un contrat collectif de prévoyance complémentaire qui permet une indemnisation en cas d'arrêt maladie, d'incapacité, d'invalidité... selon des critères établis.

L'avenant 347, signé par la CFDT et Nexem, prévoit une augmentation des cotisations et une baisse des garanties !

Les organisations syndicales de l'association ayant refusé de négocier un accord d'entreprise, la direction générale se tourne vers une décision unilatérale de l'employeur pour quitter Chorum. La phase d'information/consultation du CCE aura lieu courant décembre pour une mise en œuvre, auprès d'un autre organisme, au 1er janvier 2019.

