

La nouvelle réforme de la formation professionnelle vient d'être votée : le Droit Individuel à la Formation laisse place à un Compte Personnel de Formation ; un entretien professionnel (distinct de l'entretien d'évaluation) aura lieu tous les deux ans pour évoquer les perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualification et d'emploi.

Dans l'association, les restructurations se poursuivent encore et encore... : les conventions avec l'ADSSEAD ont été renouvelées, le pôle addictologie et le pôle médico-social devraient présenter un CPOM commun à l'ARS pour 2015, la fusion/absorption avec l'ADSSEAD est lancée, un accord de méthode étant en cours de négociation.

## Actualités du CCUES

Le cabinet Apex a rendu son rapport sur l'exercice **2012 et les perspectives**. Le CCUES l'a approuvé en février 2014. Une "C'gette" spéciale sera consacrée à ce rapport.

Celques extraits :

- Une volonté de La Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD de fusionner, le Pôle Protection de l'Enfance passera à 700 salariés.
- Les équilibres économiques de la Sauvegarde se redressent.
- Les activités sous CPOM génèrent des excédents liés à la sous-consommation de crédits à l'IME Lino Ventura (extension du semi-internat au détriment de l'internat).
- Des équilibres fragiles sur les pôles inclusion sociale et addictologie, du fait de financements contraints.
- La structure financière des deux associations apparaît saine.
- Pour l'ADSSEAD, les équilibres économiques sont réguliers et se caractérisent par des excédents (sur-activité et non-atteints budgétaires sur les frais de personnel). Mais ces équilibres sont obtenus au prix d'une intensification des charges de travail en 2012.

2012 aura été une année de développement intensif pour La Sauvegarde. Cette stratégie de croissance très rapide vise à atteindre une taille devant permettre de limiter les impacts de la baisse des financements publics (mutualisation et économies d'échelle). La taille est un critère important (pour des appels d'offre) mais présente le risque d'une gestion trop centralisée et trop éloignée des besoins dans les établissements. Cela est déjà ressenti comme telle par les représentants du personnel, une source potentielle de risques économiques et sociaux.



## Sur le PMS

**ITEP de Roubaix** : Après le SESSAD, le semi-internat vit des heures très difficiles. Les directions restent sourdes aux préconisations du CHSCT et de l'expert. Plus grave, la souffrance des salariés ne semble toujours pas entendue et la situation ne s'améliore pas :

manque d'effectifs, absences maladie non remplacées, taux d'encadrement mettant les jeunes et les salariés dans une situation de risque... Des salariés ne parviennent plus à exercer correctement leur travail auprès des enfants accueillis. Le CHSCT a émis dernièrement une **nouvelle alerte**...

**ITEP de Lambersart** : L'arrivée de Marianne PLADYS est effective et la partition ITEP/PPE de plus en plus réelle. Mission à accomplir : couper l'établissement en deux !

**Lino Ventura** : un nouveau projet de réorganisation prévoit l'arrêt définitif de la prise en charge en internat, la création d'un SESSAD de 14 places, et le non renouvellement des 8 salariés détachés Mairie de Lille qui devront donc quitter la Sauvegarde du Nord ! La DG affirme que tous les moyens seront mis en œuvre afin d'accompagner et de faciliter le départ de ces salariés initialement prévu au 31/12/2014, mais s'oppose au principe de maintenir le "salaire Sauvegarde" en cas de départ anticipé. Il en est de même pour le financement d'éventuelles formations d'adaptation. Bref, la CGT ADNSEA cherche encore comment sont accompagnés ces salariés par la Sauvegarde du Nord mais a bien compris comment leur départ était facilité !

Après le 18 mars, le 4 avril à Bruxelles.  
Il existe des alternatives aux politiques d'austérité.  
La CGT Lille organise un départ en bus de la Bourse du travail.  
Pour plus de d'infos, contacter la CGT ADNSEA.

## Sur le PPE

**CA de Phalempin** : La fusion du SAJ et Regain sera effective au 01/09/14. Un protocole de désaccord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du SAJ (unifié) a été signé. Des mesures transitoires ont été actées jusque fin août : maintien d'une organisation à 37h/semaine pour les salariés de Regain et de l'avantage en nature pour les déjeuners pour les éducateurs du SAJ. La mise en œuvre du nouveau projet se fera en deux temps : dès le 24 mars pour les journées continues et dès le 1er septembre, pour la nouvelle organisation horaire (35h/semaine).

**Rapprochement avec l'ADSSEAD et le Développement Social Local (DSL)** : Le projet évolue, les plates-formes territoriales sont en attente de validation par le Conseil Général. La formation au DSL se poursuit. Le PPE se redessine petit à petit avec des nouvelles frontières mêlant les deux associations en attente de la fusion.

**Services Aria** : Le service administratif est installé dans les locaux de l'ADSSEAD, rue de Bourgoigne à Lille depuis mi-mars.

## Info du droit... Droit aux infos !



### Les frais de formation

Les repas sont soit pris en charge dans le coût facturé par l'organisme de formation à l'employeur, soit le salarié remet ses justificatifs dans la limite de 18 €/repas (mentions obligatoires : date, TVA, SIRET). Les factures carte bleue ne sont pas valables. Les frais d'hôtel sont aussi remboursés dans le plafond fixé par UNIFAF. Pour les frais de déplacement, les voyages en transport en commun sont privilégiés. Le déplacement en voiture nécessite l'accord de la direction. Rapprochez-vous de votre correspondant formation pour des informations plus complètes.

## Sur le PIS

F. ROUVIERE, directeur du pôle, a présenté aux représentants du personnel un projet de nouvelle organisation : exit l'approche territoriale, bonjour l'approche spécifique, liée aux types d'accompagnement des publics.

Le pôle serait constitué d'un centre de gestion et de 4 directions de dispositif : 1) insertion professionnelle et de qualification, 2) hébergement et logement, 3) accompagnement ambulatoire, 4) accompagnement spécifique (Areas). Cette nouvelle approche valoriserait, selon F. ROUVIERE, les compétences métiers des acteurs du pôle et faciliterait l'approche analytique des activités d'un point de vue budgétaire.

Il est annoncé que les conditions de travail ne seraient pas modifiées. Mais qui peut y croire ? D'ores et déjà, les périmètres changent pour les directeurs et certains chefs de service. L'accroissement des charges de travail est effective. Cette nouvelle organisation permettra au directeur de pôle de négocier des CPOM. C'est à la quête de ce graal que semblent se consacrer les directeurs.

## Les risques Psycho-Sociaux (RPS)

Souvenez-vous de la présentation du diagnostic des RPS en octobre 2010, puis de la mise en place d'un plan d'action associatif et de pôle. Mais aujourd'hui, où en est-on dans son application, son suivi, son évaluation ? Le sujet ne semble plus d'actualité au sein de l'association et deviendrait juste une formalité. Les CHSCT questionnent régulièrement, sans obtenir de réponse.

Des voix s'élèvent dans le secteur : *"le développement exponentiel du secteur social et médico-social, trop souvent mené sur un modèle industriel et politiquement correct, a fait que le social a perdu sa culture. L'objectivation d'un travail éducatif normé par des audits et des grilles d'évaluation malmène les professionnels qui ne sont pas ou plus aidés. Les souffrances, conflits avec les usagers ou dans les équipes, avec la hiérarchie, la DRH ou la DG, ne sont plus travaillés mais réglés"*.

Quel bilan pouvons-nous dresser de la réorganisation de l'association en pôle ? Si elle est plus lisible pour les décideurs, elle complexifie le travail au quotidien déjà dénoncé plusieurs fois. Même l'expert préconise une pause dans le développement de l'association ! Mais où est passée la dimension humaine de l'association ?

## Les Etats Généraux du travail social

Suite à la conférence nationale contre la pauvreté et l'inclusion sociale de 2012, des Etats généraux du travail social devraient avoir lieu en 2014. Il semblerait que la contribution de l'association sera de participer à une journée de travail sur le Développement Social Local à l'initiative du Département en mai. Le travail social est en pleine mutation. Il manque des participants de la société civile. Il faudrait recréer une alliance entre l'expertise des professionnels et l'engagement des forces sociales. Difficile de donner du sens au travail social quand tout le progrès social du XXème siècle est remis en cause, aggravant les inégalités, la pauvreté.

## Actualités de la CGT

Le 4 décembre 2013, une délégation de la CGT Action Sociale rencontrait le directeur de l'ARS, le docteur Pierre-Yves GRALL. Ont été abordés la situation dramatique de divers établissements ; le plan régional de santé et son volet prévention ; la santé lucrative dans notre région ; le dialogue social à la CRSA et la commission permanente où *"tout est joué d'avance, la seule et unique voix discordante est celle de la CGT dans ces instances"* ; des problèmes dans des établissements ; l'observatoire des conditions de travail RPS qui continuera de fonctionner et devrait être convoqué en janvier 2014 ; les directions communes ou d'intérim à plusieurs établissements qui provoquent des problèmes de gouvernance et de dialogue social, des fusions, restructurations massives dans l'action sociale et le médico-social ; les droits syndicaux appliqués de façon disparates ; les ordres professionnels (la CGT a réitéré son opposition aux ordres).

## Droit d'expression des salariés

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. La CGT ADNSEA s'est adressée en février à la DG, pour ouvrir des négociations sur ce sujet dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Il aura fallu attendre les négociations sur le projet de fusion et le couac sur le pôle addictologie pour avoir une date fixée au... 6 mai. Quel dialogue social !

Pour rappel, les salariés bénéficient, sur les lieux et pendant le temps de travail, d'un droit à l'expression directe et collective ayant pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

## Fusion Adsead/Sauvegarde

Les négociations sur un projet d'accord de méthode ont débuté le 17 mars. Deux rencontres plus tard, il en ressort un projet de fusion en deux étapes avec, à chacune, une information/consultation des IRP, la reconnaissance de l'Adsead comme établissement distinct, une négociation sur l'harmonisation des accords d'entreprise, 2 AG du personnel. La fusion est présentée comme un acte politique, offrant une organisation plus "plastique" et souple face à l'avenir. Le calendrier des négociations et informations/consultations est très contraint puisqu'il prévoit une fusion effective au 1er janvier 2015.

Il faut souligner que la loi sur la "sécurisation de l'emploi" restreint les marges de manœuvres des IRP. Ce projet permet de "gagner" quelques avantages mais les élus devront se prononcer, en juin, sans connaître les conséquences de cette fusion.

