

Des vacances déjà loin, une rentrée sociale "rock 'n' roll" et une année scolaire qui s'annonce riche en actualités. Les négociations en cours et à venir : Négociation Annuelle Obligatoire, épuration des jours de congés à l'ADSSEAD, organisation du Pôle Protection de l'Enfance, création de l'instance provisoire de coordination des CHSCT, révision des accords qui découlent de la fusion dont le droit syndical, protocole pré-électoral... La dénonciation de l'accord fixant la durée des mandats à 2 ans est en cours pour arriver à une durée légale de 4 ans avec une réduction du nombre de représentants du personnel de 40 %. Le ton est donné !

Le dialogue social ne se limite pas au nombre d'accords d'entreprise signés mais à leur application, et au respect des salariés et des IRP !

## Risque du métier : soutien à la carte ?

Fin août 2014, un éducateur de Tressin a été accusé par un jeune de l'avoir étouffé. La famille a porté plainte. Aucune enquête ni vérification des faits sur le terrain n'a été réalisée par l'employeur. Aucun soutien n'a été apporté à ce salarié par l'employeur qui l'a sur le champ accusé de maltraitance et a mis en place une procédure de mise à pied et de licenciement pour faute.

Plusieurs actions de soutien ont été menées : courrier de la CGT ADNSEA au Président et au DG, débrayage dans les ITEP, pétition largement signée, mobilisation en CCUES, mobilisation des CE, droit d'alerte du CHSCT des ITEP, droit d'alerte des DP de Tressin, lettre ouverte des élus... La situation de ce salarié a fortement interpellé car chaque travailleur social pourrait vivre cette situation.

La Sauvegarde du Nord a clairement montré un refus de ne plus soutenir certains salariés accusés de maltraitance par les usagers et de ne pas laisser aux salariés le droit à la présomption d'innocence. Les élus ont été choqués par des propos graves qui ont été tenus en CCUES lors de leur demande de retrait de la procédure de licenciement : « *trop tard le coup est parti* ! ».

Aujourd'hui, l'inspecteur du travail vient de refuser ce licenciement. La CGT ADNSEA se réjouit de cette nouvelle et transmet son soutien à ce salarié et un vif remerciement aux personnes ayant apporté soutien et réconfort dans cette épreuve dont il devra maintenant se remettre.



## Victoire aux Prud'hommes

En janvier 2011, D. Lenglard, cadre de direction sur le CMPP Binet, s'est trouvée dans l'obligation d'avoir recours à la justice pour faire respecter ses droits et plus particulièrement son contrat de travail.

En effet, en 2010, la DG, sous couvert de sa nouvelle organisation, a entamé à son encontre une procédure de licenciement économique. Ce motif étant abusif, cette procédure n'a pu aboutir (refus de l'Inspection du travail, puis du Ministère du travail après un recours fait par l'employeur). Malgré ces refus, l'employeur a persisté et n'a volontairement pas respecté son contrat de travail.

Pire, en utilisant des méthodes déloyales, il l'a placardisée en procédant à la nomination d'une directrice administrative au 1er Juillet 2010 sur le poste de travail qu'elle occupait depuis 15 ans. En lui retirant l'ensemble des fonctions et des responsabilités qu'elle assumait sans qu'aucun reproche professionnel ne lui ait jamais été formulé, il lui a porté un sévère préjudice. Pendant 4 ans, D. Lenglard a fait face à des manœuvres de déstabilisation, à des attaques permanentes et à des manipulations, y compris de certaines IRP à son encontre. Sa détermination à faire reconnaître cette injustice a abouti.

Le Conseil de Prud'hommes, section encadrement, a officiellement rendu sa notification et a jugé en premier ressort : **"que les griefs que Mme Lenglard reproche à son employeur sont suffisamment graves pour justifier la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Que contrairement à ce que prétend l'employeur, la salariée ne peut en aucune façon être considérée responsable de la situation dans laquelle elle se trouve depuis 2010."**

La résiliation de son contrat de travail a donc été prononcée aux torts et griefs de l'employeur. Celui-ci ayant fait savoir qu'il ne ferait pas appel, son contrat avec l'ADNSEA a pris fin le 30 juin 2014, après 25 ans d'ancienneté.

La CGT ADNSEA tient à féliciter D. Lenglard pour le combat qu'elle a mené et encourage chaque salarié victime d'injustice dans l'application de leur contrat de travail à faire reconnaître leurs droits.

Article L. 1222-1 du Code du travail :

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi

La CGT ADNSEA remercie également et particulièrement Dominique pour son investissement syndical.

## DAGE : suite et fin ?

Souvenez-vous, en 2013, la fermeture de la semi-autonomie ITEP métropole, le reclassement des salariés présents dans le cadre d'un Dispositif Associatif de Garantie d'Emploi. Fin août 2014, encore 2 salariés, peinant à être reclassés au sein de l'association, ont reçu un courrier de projet de licenciement... économique, alors que La Sauvegarde du Nord s'engage dans une fusion avec l'ADSSEAD, amenant l'effectif à près de 1500 salariés, présente une situation économique saine et continue d'embaucher des personnes extérieures aux 2 associations !

Malgré l'interpellation des IRP et des syndicats, le projet de licenciement économique est maintenu. Un salarié est actuellement en congé de reclassement avant son licenciement effectif. L'autre salarié, protégé, attend la décision de l'inspecteur du travail. Il s'est vu proposé une mission temporaire sur le Pôle Inclusion Sociale. Elle est où la garantie du reclassement ?

Cgette n° 11—Rectificatif : Nous remercions Mr B. et Mme R. pour leur lecture attentive concernant la date de **création du Dire** à titre expérimental **en 1996 et non pas en 2003** comme indiqué (Directrice à cette époque : Armelle Thierry) et de l'arrivée dans l'association du **CHRS Agora** le 1er janvier 2000. Le CHRS était alors rue Trichon à Roubaix puis a déménagé rue du Collège, toujours à Roubaix en 2008.

## Complémentaire santé pour tous

La fédération Santé Action Sociale de la CGT a décidé de signer l'avenant 328 de la CCNT 66 concernant la complémentaire santé. La cotisation obligatoire "salarié isolé" est de 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur. Exemples de cotisation pour les salariés (base Plafond Mensuel Sécurité Sociale 2014) : salarié "isolé" : 23,15 € - salarié "isolé" + 1 enfant : 46 € - salarié avec conjoint n'ayant pas de mutuelle obligatoire : 73,53 € - famille avec un enfant : 96,37 € - famille avec 2 enfants et plus : 119,21 €. Si l'accord est agréé par la Commission nationale d'agrément, il sera applicable dès le 01/01/2015. Les associations auront jusqu'au 01/01/2016 pour mettre en application l'avenant, par accord collectif ou décision unilatérale. Elles pourront opter pour les mutuelles recommandées dans l'accord ou contractualiser avec une autre. Pour l'intérêt des salariés, un suivi du contrat (équilibre prestations/cotisations) devra être réalisé de façon paritaire, ce qui sera le cas pour les mutuelles recommandées. L'avenant négocié est un socle, il ne peut être qu'amélioré au niveau d'un accord d'entreprise.

## Sur le PPE

**IFD Lambersart** : Suite à une pré-visite de conformité de l'ARS sur l'ITEP de Lambersart au cours du 2ème trimestre, la DG a décidé de permuter les bâtiments CAJ ASE et SESSAD. En effet, les travaux réalisés en 2009/2010 et financés en grande partie par l'Etat ont permis la construction d'un nouveau bâtiment occupé par le Centre d'Accueil de Jour. La décision de l'association était donc de remettre en adéquation les locaux et les financements.

Pour l'équipe du CAJ ASE, cette permutation n'était pas envisageable. Avec l'aide des élus, elle a donc proposé des solutions alternatives argumentées notamment celle d'occuper le pavillon administratif plus grand et plus adapté à l'accueil des enfants. Cet été, 3 déménagements se sont donc succédés. Il en résulte une nouvelle configuration : le service administratif est dans les anciens locaux du SESSAD, lui-même dans les anciens locaux du CAJ, lui-même dans les anciens locaux du service administratif. Heureusement ces déménagements se sont déroulés sans encombre, dans un délai contraint.

**Service d'Accompagnement Individualisé** (ex SAE, Chambre en ville et Saïga) : les élus et salariés sont inquiets de la position du Conseil Général concernant l'arrêt de la prise en charge des mineurs étrangers isolés d'ici fin 2014 et l'orientation envisagée qui est d'accueillir des mineurs dans des hébergements individualisés.

### UN NOUVEAU SITE POUR LA CGT ADNSEA

Nous vous invitons nombreux à visiter notre site internet, ouvert depuis juin 2014. Vous pourrez y retrouver nos tracts, des liens utiles, les accords d'entreprise, nos contributions...

[www.cgtadnsea.magix.net](http://www.cgtadnsea.magix.net)

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



### La rémunération durant l'arrêt maternité

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les syndicats ont soulevé une anomalie concernant la subrogation pendant l'arrêt maternité. Après vérification par l'employeur auprès de la CPAM, il s'avère qu'une salariée directement payée par la CPAM perdra moins de salaire qu'une salariée en subrogation. La direction des ressources humaines indique que les salariées concernées seront informées de cette anomalie et pourront demander ou pas le maintien de salaire. Il convient donc de s'informer de ces droits auprès du service RH et de la CPAM.

Le 8 juillet dernier se tenaient à l'IRTS les **Etats Généraux du Travail Social**, avec la présence de la ministre déléguée.

Retrouvez l'intégralité de l'intervention de la CGT sur notre site [cgtadnsea.magix.net](http://cgtadnsea.magix.net).

## De l'association à l'entreprise

Un article paru dans La Tribune du 7 novembre 2014 ne peut que nous inquiéter sur les orientations stratégiques de nos associations. Cet article nous explique que certains dirigeants associatifs, notamment ceux de la Sauvegarde du Nord, ont décidé de lutter contre les désinvestissements de l'Etat en entrant dans la voie de l'entrepreneuriat social. Il s'agit donc de "s'emparer des armes du privé lucratif" en adoptant "des techniques de contrôle de gestion pointues pour optimiser chaque euro", de "muscler le marketing" ou encore d'expérimenter de nouvelles formes de financement : le crowdfunding, l'impact investing, les social impact bonds pour combiner rentabilité économique et impact social. En avant le développement de partenariats avec des entreprises, des grands groupes ou des PME pour atteindre l'efficacité économique ! Il faut faire baisser les coûts, atteindre une taille critique et investir de nouveaux marchés. La CGT ADNSEA s'oppose clairement à cette transformation de l'association en entreprise et estime qu'on ne peut associer social et rentabilité.

Lors du CCUES de novembre 2014, **les conclusions du rapport Apex sur l'exercice 2013** et les perspectives ont été remises aux élus. "L'année aura été marquée par un niveau particulièrement élevé d'indemnités de licenciement et de ruptures conventionnelles, traduisant notamment la poursuite de la réorganisation du siège et de certains pôles". (739 000 € en 2013 contre 66 000 € en 2012).

Il semble que parfois l'association se place consciemment dans un non respect du Code du travail et donc dans une zone de risque pouvant conduire à de sévères coûts et impacter alors le financement des activités. La CGT ADNSEA défend le maintien de l'emploi et s'oppose bien évidemment à ce type de gestion.

Nous reviendrons sur cette expertise dans un prochain numéro.

Tu crois vraiment que ta chanson est appropriée .. ?

"le tra-vail, c'est la santé..la la la la la la..."



Mais regarde un peu .. licenciement à gogo, mobilité forcée, pression, non respect des accords.....



ou alors le dernier album de johnny "rester vivant" !

"accroche à ton coeur, un morceau de chiffon rouge..."

