

Le printemps arrive ! Les prochaines élections du CHSCT aussi...

C'est peut-être le moment de vous engager ou de soutenir vos élus qui œuvrent, au quotidien, pour défendre vos conditions de travail, pour rappeler aux décideurs de plus en plus éloignés du terrain, le sens du travail clinique et éducatif, cœur de métier de l'association.

Assemblée Générale du Personnel ADSSEAD - ADNSEA

L'AG aura lieu le 28 mars 2013 de 9h30 à 12h dans le gymnase de l'Institut Fernand Deligny à Lambersart. Seront soumis au vote :

- Le protocole d'accord relatif à la constitution de l'UES,
- "D'accord" ou "pas d'accord" sur la Fusion-Absorption ?
- A l'issue de la période transitoire, les activités de l'ADSSEAD et de la Sauvegarde doivent-elles être distinctes ?
- A l'issue de la procédure de fusion, l'organisation des instances représentatives du personnel doit-elle être maintenue en l'état ?
- Les salariés sont-ils d'accord pour que tous les accords collectifs et les usages soient maintenus et soient applicables selon le principe de faveur ?

Ce vote est important et il appartient à chaque salarié de décider de son avenir et de l'avenir de l'association dans laquelle il travaille.



Dans le Pôle Protection de l'Enfance

Concernant le **projet d'hébergement disséminé**, la mobilisation des salariés des services SAIGA (services ARIA), SAE IFD, SAE DIVA, Chambres en ville (CA de Phalempin) soutenue par l'intersyndicale CGT-SUD ADNSEA, a payé !

Le 13/02/13 s'est tenue une discussion sur l'implantation du service et ses conséquences, en présence de Mr CACHEUX, nouveau Directeur Général Adjoint en charge du pôle protection de l'enfance. Les salariés y étaient accompagnés d'élus des IRP et de représentants syndicaux.

Suite à une nouvelle rencontre, le 06/03/13, la DG partage le diagnostic posé par les salariés et les élus concernant la situation critique de Saiga sur le quartier de la Mackellerie à Roubaix. Le déménagement s'opérera dans un délai maximum de 3 mois. Les bureaux de Saiga et du SAE seront communs.

Le site internet de l'ADSSEAD et ADNSEA : <http://di-fusion-adssead-adnsea.fr>

"L'esprit plutôt que la lettre".

Le site dédié aux salariés des deux associations est ouvert depuis fin février. Il comprend les accords collectifs, un espace pour l'intersyndicale et pour les syndicats SUD et CGT ADNSEA, les délibérations des IRP... Ce site, financé par le budget de fonctionnement du CCE est le vôtre. N'hésitez pas à apporter votre contribution.

CC66 : Politique salariale

La tenue de la Commission Nationale Paritaire de Négociations du 12 février 2013 avait pour seul ordre du jour : la politique salariale.

Les employeurs (Fegapei et Syneas) ont proposé un avenant portant la valeur du point de 3,74 à 3,76 €... au 1er janvier 2013. La CGT a rappelé la perte de pouvoir d'achat des salariés du secteur social et médico-social : 25 % en quatorze années selon l'INSEE et la DARES... et nul n'a contesté ce chiffre.

La valeur du point devrait donc être de 4,74 € !!!

La signature de cet avenant de misère, fondée sur le renoncement de la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, n'est pas concevable pour la CGT qui trouve indispensable de faire aboutir les revendications salariales par la construction d'une mobilisation la plus large et la plus unitaire possible.

Le futur lieu d'implantation du projet d'hébergements disséminés reste donc à trouver.

Sur l'Institut Fernand Deligny, un droit d'alerte des Délégués du Personnel a été émis sur un service d'internat. Une enquête conjointe avec la direction est en cours de réalisation.

Info du droit..Droit aux infos !



Par définition, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle; il permet au salarié de s'absenter à des fins personnelles. Le congé sans solde n'est pas prévu par le Code du travail et aucune précision concernant la procédure n'est donnée. Le congé sans solde est soumis à autorisation de l'employeur et la rémunération n'est pas maintenue pendant le congé sans solde.

Le congé sans solde ne peut donc être mis en œuvre que sur la base d'un accord de l'employeur et du salarié.

Accord qui précisera les conditions de son application : durée, procédure de retour dans l'entreprise,...

Ce congé ne peut donc pas être imposé par l'employeur au salarié pour répondre à des périodes de fermeture d'établissement ou de services.

Instances Représentatives du Personnel

Aussi appelé "IRP", les Instances Représentatives du Personnel sont un droit des salariés de participer à l'organisation et à la gestion de l'entreprise.

Les salariés ont le droit d'être représentés :

- aux Délégués du Personnel (DP)
- au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- au Comité d'Etablissement (CE)
- au Comité Central d'Entreprise (CCE)

Toutes ces instances sont présentes dans chaque pôle, sous réserve de candidats.

Les attributions de ces instances : porter la PAROLE des salariés, alerter, veiller à la bonne application du droit et des accords d'entreprise, veiller aux bonnes conditions de travail, accompagner les salariés, défendre leurs intérêts collectifs ou individuels, et pour les CE, CCE et CHSCT, donner un avis sur des projets modifiant la structure économique ou organisationnelle dans l'association.

Sans salariés, point d'instance, point de contre-pouvoir!!!

Face à l'accélération des réformes des politiques, des restructurations, des modifications des organisations de travail, les élus sont vigilants mais ne peuvent l'être seuls.

C'est ensemble que nous pouvons faire le poids!!!

Dans le Pôle Médico-Social

Les 2 CHSCT du **Pôle Médico-Social** ont interpellé leur direction sur des souffrances de plus en plus prégnantes des salariés, en lien avec une perte de sens de leur travail : incompréhensions des salariés sur les procédures mises en place qu'ils ont du mal à comprendre et à solliciter, procédures décrites comme "*changeant tous les jours*", "*peu réactives et infantilisantes*", "*augmentant les lourdeurs administratives*", craintes d'être déplacés au fur et à mesure des réorganisations de l'association alors que l'employeur prône quand à lui la mobilité comme une évolution professionnelle.

Les élus préconisent des allers-retours plus réguliers entre la pratique du terrain et les organes de décisions afin de valoriser l'expertise des salariés de terrain pour alimenter le débat et permettre une organisation adéquate. Ils n'ont pu que constater la surdité du représentant de l'employeur qui insiste et décrit l'association comme plus que communicante avec les salariés.

Un huissier de justice s'est rendu le 12/02/2013 sur le lieu de travail de la secrétaire du **CHSCT ITEP** et lui a remis une assignation en référé pour comparaître à une audience du Tribunal de Grande Instance le 19/02/2013. Interpellé par des salariés pour des expressions de souffrance sur l'ITEP de Roubaix, le CHSCT a demandé la mise en place d'une expertise par un cabinet extérieur afin de mieux comprendre les causes de ces difficultés. Ferme opposé à cette expertise, le représentant de l'employeur a entamé une procédure auprès du tribunal. L'audience est reportée au 26 mars à 14h. Mais pourquoi l'employeur veut-il s'opposer à cette expertise ?

Syndiquez - vous !!!

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

TELEPHONE :

PROFESSION :

LIEU DE TRAVAIL :

Pour nous contacter :

CGT ADNSEA centre Vauban,
199-201 rue Colbert 59045 Lille
cgt.adnsea@gmail.com
0620733799



Dans l'association

Des situations de souffrance au travail sont présentes sur des services de l'ADNSEA. Et pourtant... un plan de prévention des risques psychosociaux de l'employeur existe ! Les directions d'établissement sont-elles toutes au courant ? La pression des protocoles administratifs, lesquels sont éloignés du terrain, des jeunes, des prises en charge accentuées ce mal-être des professionnels, cadres et non cadres. Des pratiques managériales sont questionnées par les élus ou les syndicats. Il est fort regrettable qu'une association telle que "La Sauvegarde du Nord" joue parfois la sourde oreille... et mette cette souffrance sur des ressentis et/ou des difficultés personnelles des salariés.

Communication "sauvegardienne"

La CGT ADNSEA soutient le tract de SUD "**Communication, piège à cons**" et s'associe à SUD pour "*son appel aux salariés à se défaire collectivement des contraintes de la « Comm » et à refuser de véhiculer cette propagande qui n'est pas la nôtre : refusons de devenir des femmes-hommes sandwiches au service d'un plan marketing.*"

