

"Naviguer est une activité qui ne convient pas aux imposteurs. Dans bien des professions, on peut faire illusion et bluffer en toute impunité. En bateau, on sait ou on ne sait pas" (Eric Tabarly)

Janvier 2015 - numéro 13

Parce que nous revendiquons le VIVRE ENSEMBLE, parce que nous défendons nos DROITS et LIBERTES, parce que nous partageons des valeurs de RESPECT, de SOLIDARITE... la CGT ADNSEA tient à exprimer son émotion et son indignation face à tous les actes de violence et d'intolérance qui auront marqué ce mois de janvier 2015. Parce qu'un des moyens pour lutter contre l'intolérance réside dans l'EDUCATION, la CGT ADNSEA invite chaque salarié de l'association à partager une résolution pour cette nouvelle année : continuer !

Restructuration : pas de pause !

Depuis le 1er janvier 2015, l'ADSSEAD n'est plus. Née de la scission avec l'ARSEA en 1957, elle retrouve de nouveau l'ADNSEA dont l'effectif passe à 1500 salariés. La CGT ADNSEA souhaite la bienvenue aux salariés de l'ADSSEAD.

Du changement également pour la Boîte à Mots et Lis avec Moi qui reviennent au PPE après un bref passage sur le Pôle Addictologie. La MDA quitte finalement le PPE pour rejoindre le Pôle Promotion de la Santé.

Malgré un constat de dégradation des conditions de travail (augmentation des accidents du travail, des arrêts maladie, mobilités contraintes, hausse des licenciements et ruptures conventionnelles) qui découle des restructurations successives et de l'isolement des pôles, les restructurations se poursuivent ! Les tensions, économiques et politiques, dans notre secteur, sont nombreuses.

Au menu pour 2015 : "armer l'association pour peser dans les arbitrages (consolider l'existant, optimiser les dépenses, sécuriser les produits)".

Il y aura donc la reconduction du CPOM PMS élargi au pôle Addictologie, la mise en œuvre de la réorganisation des services du PPE, des stratégies d'alliances par des groupements de coopération sanitaire, sociale et/ou médico-sociale, l'optimisation du patrimoine, le mécénat, la modification des habilitations, et le fameux investissement à impact social... Bonne Année !

Pôle Protection de l'Enfance

La présentation du projet de restructuration de ce pôle de 700 salariés en 8 plateformes a démarré en CE en novembre 2014. Le projet mêle hébergement et milieu ouvert, de Dunkerque à Avesnes sur Helpe. "Les modalités de travail vont changer car il faut fluidifier le parcours de l'utilisateur, développer des prises en charge alternatives." L'impact **organisationnel** se ressentira essentiellement sur le personnel administratif et les chefs de service éducatif... et sur l'IFD, déjà découpé en deux pôles (PPE et PMS) auxquels s'ajouteront 3 plateformes au sein du PPE. **L'information/consultation se poursuit. Les équipes sont dans l'attente de plus de concret... patience...**

L'instance de coordination des CHSCT du PPE et du Pôle Addictologie s'est réunie le 22/01/15 et a voté une expertise concernant ce projet. Le délai est contraint : l'expertise doit être rendue le 9 mars prochain. L'expertise dynamique demandée par les élus a été refusée par la direction générale. **Dommage car la démarche était intéressante.**

Pôle Médico-Social

Les représentants du personnel dénoncent depuis plusieurs années déjà de sérieux dysfonctionnements au niveau des horaires : perte de congés, perte de RH, contre-postes, amplitude non respectée...

Le dispositif des ITEP commence l'année avec de bonnes résolutions :

- Avec les calendriers de fermeture des établissements, certains salariés se voient imposés l'ensemble de leurs congés au compte goutte et n'en disposent alors plus pour pallier aux événements de leur vie privée. Serait-ce la fin de la demande de congés ?

- Avec les feuilles d'émargement qui se généralisent, des salariés attestent dorénavant de leur présence aux réunions, et pour

certain, de leur présence sur leur horaire de travail ! Et pourquoi pas une pointeuse ?

Les services de l'inspection sanitaire ont réalisé 3 inspections surprises sur des services d'internat du PMS : il en ressort 3 avertissements administratifs pour de sérieux dysfonctionnements en terme d'hygiène alimentaire.

3 postes d'éducateurs s'ouvrent sur l'ITEP de DOUAI. La direction a organisé une épreuve de sélection écrite pour quelques candidats. S'en suivra pour certains un entretien individuel. Les politiques d'embauche se modifient mais comment cette "sélection" laisse-t-elle la place au respect des priorités d'embauche fixées par le Code du travail et par les engagements de l'association à travers ses accords d'entreprise : priorité aux salariés licenciés pour motif économique, aux postes menacés de licenciement, aux salariés à temps partiels, aux demandes de mobilité interne, ... ?



Info du droit... Droit aux infos !

L'article L. 3123-8 du Code du travail indique que "les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent."

Les offres doivent être portées à la connaissance des salariés à temps partiels qui ont une priorité d'attribution s'ils en font la demande. Il peut s'agir d'accéder à un temps plein ou d'augmenter son temps de travail. Dans l'association, les annonces sont faites par voie d'affichage et sur le site intranet.

Expertise des comptes 2013

Il ressort de l'expertise des comptes 2013 de la Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD réalisée par le cabinet Apex :

- un résultat proche de l'équilibre pour les deux associations malgré le déficit préoccupant du secteur non réglementé de La Sauvegarde (désengagement de l'Etat).
- des charges exceptionnelles en hausse impactant les équilibres économiques du pôle Addictologie et du secteur non réglementé. (Indemnités versées et risques prud'homaux provisionnés)
- aggravation du secteur non réglementé du fait des indemnités de licenciements au SDJ et au siège, des difficultés structurelles des actions en insertion sociale et ce malgré l'excédent de l'AREAS. Une restructuration globale par champs de compétences des actions en inclusion sociale est en œuvre.
- un secteur réglementé en équilibre grâce à un excédent important sur le PMS qui compense les déficits des autres pôles. Cet excédent est lié à des non atteints sur les dépenses d'exploitation courante (TRESSIN notamment) et sur les charges de structure (Lino Ventura et ITEP Flandre) compte tenu de décalages sur les investissements, une sous consommation notable sur les frais de personnel (13 postes gelés en vue de reclassement.)
- un CPOM sur le PIS devrait démarrer en 2015, le CPOM PMS devrait inclure le pôle Addictologie en 2016, et le CPOM sur le PPE est conditionné à la mise en place du projet associatif.
- La Sauvegarde dispose de fonds propres d'un bon niveau et d'une trésorerie élevée compte tenu des préfinancements immobiliers (placements financiers apportant des intérêts importants et permettant d'atténuer le déficit structurel du siège). Cette trésorerie a diminué fin 2013 en raison des investissements (Lino Ventura, ITEP Flandre et ITEP de Douai).
- L'ADSSEAD est proche de l'équilibre après deux exercices très excédentaires. Un léger déficit sur les activités non réglementées n'apparaît pas inquiétant. Le secteur réglementé est excédentaire du fait de la suractivité et malgré un dépassement global sur les charges (dépassement sur les frais de personnel qui reflète une sous-dotation budgétaire structurelle).
- Le niveau d'activité à l'ADSSEAD est élevé, les charges de travail sont en hausse pour les dispositifs AGBF et MJIE.
- Avec le CPOM sur le PPE, les dispositifs sous prix de journée perdront le levier de la suractivité. Le passage en CPOM présente donc un risque quant au niveau de recettes futures.
- L'ADSSEAD enregistrera en 2014 une importante charge exceptionnelle à plus d'un million d'euros en raison de la régularisation du stock de congés non provisionnés antérieurement. D'où un déficit prévu en 2014.

Actualités sociales

Salaires dans la CCN 66 : le tribunal administratif de Paris a annulé début décembre l'arrêté ministériel de décembre 2013 concernant l'agrément d'un avenant portant la valeur du point de 3,74 à 3,76 € à cause d'un défaut de procédure (quorum non atteint de la commission nationale d'agrément). Les départements n'ont plus l'obligation de financer cette hausse salariale. De nombreuses questions concrètes et juridiques se posent. Une certitude : les salaires ne peuvent pas être modifiés sans l'accord du salarié.

Début décembre 2014, **forte mobilisation des étudiants et professionnels du travail social contre la refonte des diplômes** qui balaie toutes les identités professionnelles alors que sur le terrain, le besoin est d'avoir de la pluridisciplinarité.

13 ARS pour 2016 : le projet de loi "portant nouvelle organisation territoriale de la République" est en cours de lecture. Ce texte est d'importance pour les acteurs sociaux et médico-sociaux puisqu'il organisera certains transferts de compétences entre collectivités territoriales. La réforme des régions pourrait aussi impacter les politiques de formation professionnelle continue et d'apprentissage, l'emploi des adultes handicapés, ou des structures d'insertion par l'activité économique. Rappelons que 2015 est une année électorale.

Elections des représentants du personnel en 2015

La DG a dénoncé l'accord sur la durée des mandats fixée à 2 ans et souhaite mettre en place un mandat de 4 ans dès 2017. Cette dénonciation a reçu un avis défavorable de la part des syndicats et des élus.

La CGT ADNSEA s'oppose à la prolongation des mandats car ce sont les salariés qui, par l'intermédiaire des élections, choisissent leurs représentants. Par principe démocratique, c'est ce choix fait par le salarié qui doit être favorisé au maximum et qui ne doit pas être atteint par une prolongation du mandat.

La CGT ADNSEA s'interroge d'ailleurs sur l'annonce de réduire de 40 % le nombre d'élus et donc de toucher à ce principe fondamental de la représentation des salariés, en contradiction avec le dialogue social tant affiché.

Ce sont les possibilités d'expression et d'actions des salariés face à leur employeur qui sont ici menacées : les pôles se restructurent, des services ferment, des salariés subissent des licenciements économiques, d'autres des mobilités contraintes et la représentation du personnel diminuerait presque de moitié...!

De mars à juin 2015, les élus DP et CE vont élire vos représentants aux CHSCT. Le nombre d'élus **et les CHSCT** sont reconduits sauf pour le PPE qui poursuit sa réorganisation. **Un CE exceptionnel est prévu en février pour discuter des nouveaux périmètres : 1 CHSCT par plate-forme ? Unique ? Par grand territoire ? C'est à négocier.**

