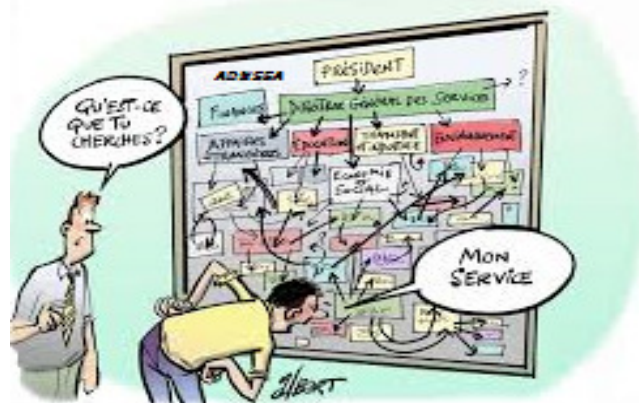


Le printemps s'annonce et les mauvaises nouvelles aussi : loi Macron, loi Touraine avec la suppression de 22 000 postes à l'hôpital en moins de 3 ans, économie sur le dos des salariés, des retraités, des privés d'emploi, menaces permanentes sur les emplois, sur les instances représentatives du personnel... Les remises en cause des acquis sont nombreuses. Pour autant, la CGT se refuse de tomber dans la résignation, l'austérité orchestrée ne doit pas conduire les salariés à se concurrencer eux-mêmes et à subir. Le 1er mai, fêtons le travail dans la rue !!!



Emplois menacés sur le PIS

Lors du CCE de mars, la DG envisageait de supprimer 4 postes sur le SISAA (1 cadre de proximité, 1 socio-esthéticienne, 1 CDD psychologue non renouvelé, 1 ES), en raison de l'arrêt de financement ponctuel des actions à destination des plus précarisés. Le CCE demandait la communication des comptes de l'association et du pôle et non pas uniquement du service concerné. Le CE demandait au CHSCT de mener une enquête. La direction s'engageait à proposer des reclassements aux salariés concernés (mais des vrais, pointaient les élus). Les critères de licenciement étaient également rappelés.

Lors du CCE d'avril, l'équipe du SISAA, soutenue par de nombreux salariés, est intervenue, rappelant l'histoire du SISAA, son esprit, ses nombreuses avancées, ses difficultés, l'importance du travail mené, le rôle du cadre de proximité... La DG a informé avoir proposé des solutions de reclassement aux salariés concernés, évitant ainsi le licenciement économique. Le CHRS Les Tisserands et l'AREAS témoignaient également de leurs craintes : conditions de travail qui se dégradent, mobilité forcée pour un cadre, avenir incertain du fait des baisses de financement. Il a été redemandé que les reclassements portent sur l'ensemble de l'association et non pas sur le pôle concerné par des difficultés. Une pétition de soutien circule.

Et sur le terrain, ça se passe comment ?



« Exécutant est un mot qui revient de plus en plus souvent. On ne demande plus au salarié de réfléchir. Tout est pensé ailleurs. Il y a une scission entre ceux qui pensent et qui donnent des ordres à d'autres pour exécuter ce qui a été pensé ailleurs. Les ordres arrivent par boîte mail, ça tombe, il faut faire comme ci et comme ça, on reçoit même les consignes de celui qui est dans le bureau d'à côté ! On reçoit des procédures et on applique des procédures comme des robots... Il n'y a plus vraiment de cadres intermédiaires, de chef de service, on perd de ce qui est de la relation, des échanges. Mais combien de temps on va pouvoir tenir comme ça sans être un minimum considéré...? » Un éducateur.

Sur le PMS

Tressin : Le projet de licenciement de l'éducateur accusé de maltraitance a été refusé par l'inspecteur du travail. La plainte déposée par la famille de ce jeune à l'encontre de notre collègue a été classée sans suite et il n'y aura donc aucune procédure judiciaire à l'encontre du salarié. Mais la direction s'obstine au licenciement en procédant à un recours hiérarchique auprès du ministère du travail. Acharnement ? Le rapport du droit d'alerte d'un DP de Tressin a été remis à la direction de l'établissement et présenté à l'ensemble du personnel réuni en AG. Un plan d'action employeur est mis en œuvre sur l'établissement.

Lambersart : Et de 4 ! Nouvelle inspection des services sanitaires sur le pôle médico-social et nouvel avertissement administratif !

La cuisine de l'IFD a été inspectée et a révélé des non conformités telles qu'une défaillance du frigo servant les livraisons sur l'ITEP d'Armentières (celui-ci révèle des températures supérieures à la norme), une non-conformité de différentes températures des plats, un suivi des températures de cuisson non respecté, une traçabilité des produits entamés non conforme.)

CE du PMS : les élus ont interpellé une nouvelle fois l'employeur sur des dysfonctionnements importants en ce qui concerne les horaires des salariés dont l'employeur semble délibérément faire fi : non respect des repos hebdomadaires, des demi RH posés sur des journées de travail en 13-19h, des grilles horaires illisibles mettant fortement en difficultés les salariés, des RH posés sur des jours fériés, des grilles horaires présentées aux élus qui ne sont pas celles appliquées sur le terrain.... Mais pendant ce temps le représentant de l'employeur étudie la mise en place d'un nouveau logiciel ... !

Lino Ventura : l'association s'est séparée en décembre 2014 volontairement de 8 salariés "détachés mairie" dont certains avaient la qualification d'AMP, étaient à la Sauvegarde depuis de nombreuses années et souhaitaient y rester. Ces salariés ont quitté contre leur gré l'association avec pour certains des situations dramatiques. 4 mois après, l'IME Lino Ventura présente une offre d'embauche pour



Info du droit... Droit aux infos !

Art L2281-1 du Code du travail : "les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail"

Art L2281-2 : "l'expression directe et collective des salariés a 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"

Art L2281-4 : "Le droit des salariés à l'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail"

Le droit d'expression se met enfin en place à la Sauvegarde ... N'attendez plus, exprimez-vous !

Avis de tempête sur la CC 66 !!

2015 sera une année cruciale pour la convention 66 puisque c'est son existence même qui est posée au travers d'une probable dénonciation par les employeurs.

Près de 3 ans après leur dernière tentative de révision, les syndicats patronaux SYNEAS et FEGAPEI ont successivement annoncé un travail relatif à un "nouvel environnement conventionnel" puis leur prochaine fusion en un syndicat unique. Dès les annonces patronales de septembre 2014, la CGT a exprimé fermement son rejet total de cette démarche qui mène droit à la dénonciation de notre convention 66. Cette procédure imposerait aux salariés une remise en cause massive de leurs acquis. L'austérité est un prétexte évoqué par nos employeurs qui ne manquent pas d'en abuser pour justifier leurs nouvelles propositions "low cost". La FEHAP employeur de la convention 51 a tracé la voie en dénonçant cette convention, tout en obtenant néanmoins l'agrément par le ministère d'une position unilatérale des employeurs... Au final, qu'elle relève de l'économie sociale et solidaire ou du MEDEF, et quel que soit l'habillage, une seule motivation mobilise les organisations patronales : baisser le coût du travail !

Les employeurs savent bien que leur texte a peu de chance d'être validé par les organisations syndicales de salariés ; **ils devraient donc probablement dénoncer la CC 66 au printemps 2015 pour aboutir à la clôture des négociations avant le 1er janvier 2017** (15 mois sont juridiquement nécessaires).

Le nouvel environnement conventionnel, nous en connaissons les bases :

- remettre en cause les métiers au profit des fonctions et des compétences
- baisser et individualiser les salaires par une remise en cause massive du GVT (glissement vieillesse technicité : prise en compte des évolutions de salaires liées à l'ancienneté et au déroulement de carrière des salariés), introduction de primes de "fidélité", de "responsabilité", de "présentisme" attribuées au gré de l'employeur, etc..
- augmenter le temps de travail en supprimant les congés payés supplémentaires (CT et ancienneté), remise en cause des accords RTT au profit du forfait jour qui ne s'impose qu'aux cadres de fonction.

La CGT s'est attachée à construire la réponse unitaire et mettre en échec la position patronale. Elle est ainsi parvenue à imposer la reprise des négociations : 4 avenants qui ont vu le jour sur la formation des personnels sans qualification, pour un socle d'une complémentaire santé pour tous les salariés, intégrant les EJE à la grille des ES, permettant l'accès des salariés passés aux congés familiaux). Il nous appartient de continuer à faire vivre et progresser la CC 66.

Nous savons quelles sont les intentions des employeurs, soyons vigilants et préparons notre mobilisation qui permettra un rapport de force pour mettre en échec leur projet.

**Nous avons besoin de vous !
N'oublions pas que la valeur du point
n'a augmenté que de 0.36 € en 15 ans !**

Les négociations en cours

La CGT ADNSEA a de nouveau exprimé son souhait d'entrer en négociation sur la mise en place de la complémentaire santé (avenant 328 du 1/9/14 de la CC 66). L'ensemble des salariés sera concerné quel que soit leur état de santé, à compter de 3 mois d'ancienneté dans l'association, dans le strict respect des dispositions de la convention collective.

CHSCT du PMS : alors que l'employeur annonçait en janvier 2015 le maintien de deux CHSCT sur le PMS, il est revenu sur sa décision en proposant aux syndicats une négociation sur la mise en place d'un CHSCT unique sur le PMS. La CGT ADNSEA tient à rappeler son attachement à cette instance qui s'occupe des conditions de travail et s'affère à la protection et à la sécurité des salariés. Les réorganisations, les restructurations successives, les nombreux déménagements (IFD, Lino Ventura, Binet, ITEP Douai, ITEP Flandres, ITEP Roubaix), l'expression de souffrance au travail des salariés, le nombre de réunions de CHSCT sur ces deux dernières années mettent en évidence la nécessité du maintien d'une instance de proximité. Cette proposition fait baisser le nombre d'élus CHSCT sur le PMS et vient augmenter en contrepartie le CE Pôle Inclusion Sociale de 2 sièges

La CGT ADNSEA s'oppose à cette proposition de CHSCT unique sur le PMS car il ne peut être question de démunir de ses moyens une instance au profit d'une autre, même dans un cadre global de ces négociations. Au final, SUD et FO ont accepté 1 seul CHSCT à 6 sièges dont 1 cadre et 10 heures de délégation.

Concernant les DP du Pôle Inclusion Sociale, les organisations syndicales maintiennent leur position sur un périmètre géographique alors que la direction campe sur un périmètre d'activité.

Envie de se syndiquer ?

Le syndicat est le lieu naturel pour que les salariés débattent, s'organisent et agissent pour faire valoir leurs droits, leurs revendications. Tout le monde a sa place dans la CGT.

Se syndiquer, c'est se donner la liberté d'agir. Individuellement et collectivement, nous faisons valoir nos droits. Le point de vue de chacun est important. Chacun compte pour un. Etre syndiqué, c'est apporter quelque chose à la collectivité. Etre syndiqué, c'est se donner les moyens de travailler dignement pour un salaire décent. Être syndiqué, c'est être solidaire. C'est agir pour ne plus subir.

La cotisation sert à l'expression de l'organisation (tract, affiche, bulletin d'informations). Elle sert au financement solidaire de la CGT à travers ses organisations (confédération, fédérations professionnelles, unions départementales, unions locales, syndicats).

Pour nous contacter et/ou demander un bulletin d'adhésion ...
cgt.adnsea@gmail.com—cgtadnsea.magix.net
Tél : 07.61.56.45.66

