



Résolutions de SUD Logement Social ADOMA

(issues de la concertation et des échanges entre adhérents)

1/ Revendications concernant les missions de l'entreprise :

Adoma est une entreprise d'économie mixte, remplissant des missions de service public. C'est justement son statut si particulier, avec une participation majoritaire de l'Etat, qui garantit la préservation de ces missions d'aide aux plus démunis, missions qui par définition, ne peuvent être « rentables financièrement ». Tenter à tout prix de tirer un bénéfice économique de ces publics est une vision simpliste et à court terme pour notre société (voir plus bas la position de SUD vis-à-vis de la SNI)

Adoma ne cesse de se comporter en simple exécutant de l'Etat. Il serait temps aussi qu'Adoma valorise un peu plus ses missions et ne négocie pas sans cesse à la baisse ses prix de journée, ce qui se fait toujours aux dépens des salariés et des résidents.

Nous demandons donc :

- **Garantie des missions d'intérêt général et de service public de l'entreprise**
- **Valorisation de son rôle social et positionnement ferme et militant vis-à-vis de l'Etat.**
- **Formation de TOUS les salariés en contact avec les résidents à une base minimale du travail social et reconnaissance de cette dimension du travail de chaque salarié.** Par exemple, le travail d'un OM comporte bien une dimension sociale, celle-ci doit être intégrée à ses missions.
- **Développement des missions dans la continuité du rôle « historique » d'Adoma :** hébergement et suivi social des plus démunis en vue de leur insertion. Adoma peut être force de propositions pour de nouveaux types de structures répondant aux besoins actuels de la société.

Continuité des missions de résorption des bidonvilles

Développement des pensions de famille (qui permettent de répondre aux besoins de suivi de certains de nos publics ayant des pathologies psychiatriques légères ne nécessitant pas une hospitalisation, mais qu'on ne peut laisser en résidence sociale sans suivi plus important comme c'est souvent actuellement le cas.).

Création de centres d'hébergement pour femmes victimes de maltraitance.

Création de CADA spéciaux pour demandeurs d'asile nécessitant un suivi médical important. On constate dans tous les CADA l'augmentation du nombre de demandeurs d'asile avec des pathologies lourdes, qui nécessitent des compétences médicales et plus de temps pour le suivi. Des CADA spécifiques, comportant dans leurs équipes du personnel médical, avec des locaux adaptés aux personnes à mobilités réduites, sont désormais indispensables.

2/ Revendications concernant les conditions de travail des salariés :

- **Obligation pour l'employeur de fixer des "quotas" clairs de charge de travail** (pas plus de 100 résidents par RR ou OM, pas plus de 12 demandeurs d'asile pour un salarié en CADA).
- **Remplacement de TOUS les salariés absents plus d'une semaine**, que ce soit pour congés, maladie, formation, exercice de mandat...
- **Éclaircissement du schéma de "management"**: mise à jour de toutes les fiches de poste avec détails sur les responsabilités de chaque salarié. Fin des « renvois de balle » d'un hiérarchique à un autre.
- **Mise en place de séances d'analyse de la pratique pour tous les salariés.**
- **32h pour toutes et tous sur 4 jours.**
- **Prise en compte comme temps de travail effectif de l'ensemble des déplacements professionnels** (du domicile à la formation par exemple) et pas seulement si cela allonge la journée de 3h.
- **Prise en compte des risques grandissants pour la sécurité des salariés** : les agressions se multiplient et les moyens mis en œuvre pour protéger les salariés ne sont pas à la hauteur.
- **Trajet entre le lieu de travail (même occasionnel) le plus proche et celui le plus éloigné reconnu comme temps de travail** même si ce trajet est effectué en début ou fin de journée.

3/ Revendications concernant la rémunération :

- **Salaire minimum à 1700€ net/mois**
- **Mise en place d'une véritable grille d'ancienneté**, avec échelons successifs.
- **Progression linéaire de l'ancienneté**, de la première année à l'âge de départ à la retraite, sur la base de 45€ mensuel par an, révisable (à la hausse uniquement) lors des NAO.
- **Indexation des salaires sur l'évolution du SMIC**
- **Aucune part variable de salaire** introduisant l'individualisation des rémunérations (suppression de la PAO)
- **Reprise à 100% de l'ancienneté** dans la fonction ou le secteur à l'embauche des salariés
- **Prise en charge à 100% de la sécurité sociale** (En conséquence, la suppression du recours aux complémentaires santé qui ne font qu'enrichir les assureurs).
- **Récupération des jours fériés** qui tombent sur un jour de repos.
- **Prise en charge sans limite des jours de carence** par l'employeur en cas d'arrêt maladie.
- **Proportionnalité du nombre de jours enfant malade** en fonction du nombre d'enfants
- **Allongement du congé maternité**
- **Alignement du congé paternité sur le congé post-natal**, afin de permettre aux deux parents la prise en charge égalitaire de l'enfant dès sa naissance.
- **Formation** pour les salariés qui le désirent lors de leur retour après un congé parental ou une absence liés à la parentalité
- En plus des congés annuels, **6 jours ouvrés de congés par trimestre** pour tous les salariés
- **Maintien total du salaire pour les congés de formation économique sociale et syndicale.**

-
- **Formation systématique des salariés n'ayant pas le diplôme** ou qualification requis.
- **Prime compensatrice pour tous les salariés n'ayant pas de logement de fonction ou d'entreprise.**
- **Prime de salissure** pour tous les salariés portant des vêtements d'entreprise.

4/ Revendications concernant la représentation du personnel :

- **Représentation du personnel selon les termes du code du travail**, c'est-à-dire par établissements de plus de 11 salariés ayant une communauté de travail. Donc élections et désignations des délégués du personnel et des CHSCT par Direction Territoriale.
- **Rétablissement de la prise en charge des temps de transport et frais de déplacement** des élus et mandatés, et de l'envoi d'un tract mensuel. Possibilité d'envoyer le tract mensuel aussi par mail à tous les salariés.
- **Possibilité d'organiser des réunions d'information syndicale** sans restriction.
- **Arrêt de la répression et des entraves** à la représentation du personnel et à la liberté d'expression

5/ Revendications pour nos publics

- **Statut de locataire des résidents** : ce statut donne plus de droits à la personne et il est le statut privilégié du droit commun, surtout si on considère le parcours résidentiel.
- **Revalorisation des minima sociaux** : les AMS pour les demandeurs d'asile n'ont pas revalorisée depuis 2003
- **Droit au travail pour les demandeurs d'asile**
- **1 ETP pour 12 places de demande d'asile**
- **Pas de guichet unique de l'asile**, valorisation des missions sociales des CADA
- **Régularisation massive**
- **Un toit pour tous**

Plus généralement, SUD Logement Social défend les résolutions de Solidaires prises lors du Congrès de Juin 2014 (http://www.solidaires.org/IMG/pdf/Resolutions_congres_2014_def.pdf)



SUD vis-à-vis de la SNI :

Ce qui nous importe, ce sont les conditions de travail et de rémunération des salariés, et les conditions d'accueil des résidents; et au-delà de cela, la préservation des missions sociales d'Adoma. Or, il est évident que l'arrivée de la SNI ne permet pas de garantir le respect de ces principes.

La SNI démontre dans sa pratique un mépris manifeste pour ces missions sociales. Il est flagrant que le but de la SNI est de "rentabiliser" le patrimoine d'Adoma, sans égard pour ses missions. Mediapart nous révèle même que les desseins de la SNI sont probablement encore plus noirs, la vente du patrimoine d'Adoma (qui a pris de la valeur avec la hausse de l'immobilier depuis 50 ans), pour reconstruire plus loin des centre-villes et moins cher, et empocher au passage une confortable plus-value.

Ces méthodes "SNI", nous les constatons chaque jour sur le terrain, et dans le discours de nos dirigeants arrivés il y a 3 ans, et mandatés par la SNI.

Salariés sous pression car de moins en moins nombreux, missions sociales dévalorisées et visiblement incomprises par notre direction, salaires gelés, violations récurrentes du droit du travail...

Les exemples ne manquent pas:

-Plus de 10% des salariés sont partis dans le cadre du PSE...et contrairement à ce que la Direction affirme, cela ne s'est pas fait en douceur. Surtout pour les salariés restants, qui se sont retrouvés avec un accroissement considérable de leurs tâches.

-la Direction ne cesse de bafouer le droit du travail, et alors qu'elle affirme améliorer la rémunération, elle fait preuve d'une mauvaise foi stupéfiante (cf. l'argument de "l'effet report des mesures salariales" pour justifier des augmentations dérisoires; et cf. bien sûr son refus de verser la participation, refus qui a obligé SUD à la faire condamner par la justice, par deux fois !)

-une incompréhension et un mépris flagrants des missions sociales, qui démontre en plus une vision à court terme et réductrice des problématiques que les salariés ont à gérer.

-un entretien du patrimoine réduit au minimum, entraînant une dégradation des résidences (non, les ouvriers de maintenance ne peuvent pas, à l'infini, internaliser des tâches, sans bénéficier de renforts. Sans parler de l'absence de reconnaissance financière du remplissage de ces tâches supplémentaires...)

A titre d'exemple, la Direction, dans le cadre de la réforme d'asile, a émis des propositions que l'on peut qualifier a minima "d'à côté de la plaque"...la Direction propose ainsi de réduire le prix de journée à 20€ et faire de "l'hébergement accompagné" (entendre "diminuer ou externaliser au maximum le suivi social"). L'idée sous-jacente, et régulièrement affirmée par M. Arbouet, c'est que finalement, le taux d'admission au statut de réfugié est sensiblement le même en CADA qu'en structures d'accueil d'urgence. Donc finalement, on n'a qu'à faire du social discount, un suivi allégé, on a les mêmes résultats...

Quelle vision aberrante et restreinte du travail social ! Ce travail ne se limite pas à l'obtention d'un statut, mais il concerne aussi l'intégration future de ces résidents, car au-delà de la demande d'asile, la logique du statut de réfugié est à terme l'obtention de la nationalité française. Les travailleurs sociaux sont donc amenés à accompagner les futurs citoyens qui composeront notre pays ! Cette tâche ne mérite-t-elle pas un peu d'estime et de valorisation ? Le travail ne se mesure pas qu'en pourcentage de réfugiés, mais aussi en capacité pour les demandeurs d'asile à être autonomes à la sortie, à leur niveau d'apprentissage de la langue française, à leur capacité à trouver un emploi, à comprendre leurs droits et leurs devoirs en tant que résidents en France (scolarisation des enfants, égalité des sexes, fonctionnement du système de protection sociale etc.)

Les vrais marqueurs d'une bonne prise en charge ASILE sont tous ces éléments, et pas seulement le taux d'obtention du statut ! Mais prendre en compte ces éléments implique une vision globale, humaniste, à long terme de la demande d'asile...ce à quoi visiblement notre Direction n'est pas prête. Il est tellement plus facile de manier des chiffres péremptaires, des indicateurs pseudo-rationnels que l'on peut rentrer dans de jolis tableaux Excel et qui ne nécessitent pas un recul trop important, dont on peut se prévaloir dans les ministères.

Sauf que le travail social n'est pas réductible à un pourcentage, c'est un travail avec des êtres humains et non des boulons...Il ne peut être "rentable" économiquement, sauf à considérer (ce que la Direction ne fait même pas) que ces personnes seront bien plus "utiles et rentables" pour la société française si elles s'intègrent bien, trouvent un travail, scolarisent leurs enfants et de ce fait, seront moins "consommatrices" de l'aide sociale le reste de leur vie. Mais bien sûr, même cette vision des choses ne les intéresse pas, puisque cela ne rapporterait rien à l'entreprise...

Dans la même logique, la Direction réduit de plus en plus la dimension sociale du travail des salariés de l'activité dite "traditionnelle". Les agents de cafétéria, jugés non-rentables, ont quasiment tous été supprimés, alors qu'ils étaient un vrai lien social au sein des résidences, et leurs cafétérias, lieux de rencontre des résidents, ont été transformées pour faire fructifier le moindre centimètre carré.

Des postes de RIS (responsables d'insertion sociale) ont été créés, soit-disant pour soutenir les responsables de résidence...or, la plupart du temps, les RR (responsables de résidence) ont juste été dépossédés de la dimension sociale qui faisait la richesse de leur activité et les RIS ont été recrutés à effectif constant, augmentant encore la quantité de travail des RR en poste. Avant une externalisation complète de cette activité ?

Dans les pensions de famille, les missions sont dévoyées, les moyens sont "optimisés" (comprendre: "les subventions sont détournées") avec les résidences voisines, et les projets d'établissement ne sont pas respectés, puisque la direction tente fréquemment de "mutualiser" (ah, la fameuse mutualisation!) l'agent d'accueil entre plusieurs pensions, alors qu'il est normalement prévu deux salariés à temps plein.

Et partout où les sites "pas assez rentables" ferment, on assiste au même carnage: les salariés sont laissés sans aucune perspective, sans moyen pour fermer les sites (ou avec des moyens tellement réduits que cela ne peut que susciter le mécontentement des résidents qui s'en prennent à leurs principaux interlocuteurs, les salariés). Les salariés ont le sentiment tenace (et probablement pas illusoire...) que la Direction met tout en oeuvre pour les faire craquer, et donc être débarrassée du pénible travail de reclassement des équipes.

Voilà quelles sont les méthodes de la SNI, transposées chez Adoma, et voilà donc ce contre quoi SUD se bat et se battra toujours !

SUD a fait condamner la direction pour qu'elle verse la participation, elle a fait condamner la direction pour "faute inexcusable de l'employeur" (l'entreprise n'assure pas la sécurité de ses salariés), les élus et mandatés sudistes subissent régulièrement les foudres de la Direction, subissent harcèlement et brimades car ils osent dénoncer ces pratiques...et ils continueront à le faire, quelle que soit la Direction en place, car ils croient en les missions sociales de cette entreprise, ils croient que de bonnes conditions de travail et de salaires bénéficient à tous !