

Accord sur les conditions de travail, NAO, Pacte Social...de l'affichage, encore et toujours, mais rien de concret.

==>Pire, la Direction revient même sur ses propres promesses. M. Arbouet nous écrivait ainsi en novembre « **Le principe du remplacement des salariés absents est d'ores et déjà acté s'agissant des absences indemnisées** ». Cela devient, dans l'accord sur les conditions de travail: « La Direction procédera aux remplacements nécessaires sur absences indemnisées » Tout est dans le « nécessaire »...si un salarié est absent, par définition, il exécutait une tâche donc son remplacement est nécessaire...Pas pour la Direction, qui entend continuer à pratiquer l'arbitraire, le cas par cas, bref, charger la mule des salariés les plus dociles ou faibles. Donc « le principe est acté » mais quand ça arrange la Direction. Une nouvelle fois, la parole de notre DG semble avoir très peu de valeur...

==>Idem pour l'**analyse des pratiques professionnelles**. Cela devait être une avancée, et généralisée à tous. Or, dans l'accord, au final, elle ne sera « qu'**expérimentée** ». Bref, aucune lisibilité sur le nombre de site qui en bénéficieront, sur l'étendue de « l'expérience » et ses suites. Au final, on risque de se retrouver avec 3 Directions Territoriales bénéficiaires et basta. Cela permettra juste de communiquer sur le fait que si, si, Adoma en fait !

==>**En cas d'agression, la société ne s'associera à la plainte du salarié que s'il y a « préjudice pour l'entreprise »**. Là encore, on refuse de définir ce qu'est un « préjudice », mais la Direction a déjà annoncé la couleur: un arrêt de travail n'est pas forcément un préjudice, un accident de travail non plus...Bref, encore une fois, des salariés lâchés sur le terrain, sans nécessairement obtenir le soutien qu'ils pourraient attendre de droit de la part de leur entreprise.

==>Enfin, la Direction n'informerait les CHSCT des accidents que lorsqu'elle considèrera qu'ils ont des **conséquences « graves »**. Aucune définition du mot « grave », l'employeur est juge et partie, en contradiction totale avec le Code du Travail. Bienvenue au royaume de l'Omerta.

NAO: toujours rien...à croire que la Direction souhaite nous donner toutes les raisons de nous faire croire qu'à la SNI, ce serait tellement mieux....

La Direction ne propose que 1,6% d'augmentation...sachant que le coût du 13ème mois et de la PAO amputent déjà le budget de 0,5% (et oui, 3 ans plus tard, ils continuent à utiliser le 13ème mois pour ne pas nous augmenter...)

Sachant aussi que le passage aux 35h ampute le budget d'un autre 0,5% (et oui, les 35h ne devaient pas s'imputer sur l'enveloppe de la NAO, c'était une promesse de la Direction...Encore une promesse non tenue, avec la bénédiction de ceux qui ont signé les 35h sans trop regarder ce que ça impliquait...)

Reste 0,5%, donc des cacahouètes (grosso modo, 13€ par salarié)...
Ah, si seulement nous étions à la SNI, ce serait tellement mieux....

On aurait ainsi la participation !!! (soit, selon les déclarations même de la Direction, dans les 1200€...Alors que pour Adoma, nous avons réussi à avoir, à la suite des procès, près de 2000€. Cherchez l'erreur...)

Ce qui nous amène à ce superbe Pacte Social !

Que contient-il ? Pour l'instant, pas grand chose...La Direction en profite juste pour se lancer des fleurs, sur l'air du « On a super bien redressé la maison, on est trop forts », les emplois sont censés être sécurisés (mais euh..C'était pas le but du PSE, justement ? 250 salariés n'ont pas été virés justement pour soit-disant permettre aux autres de conserver leur emploi ?), et on aurait droit à de nouvelles primes (primes, on a dit, pas augmentation de salaire, faut pas exagérer): augmentation de la Prime Annuelle d'Obéissance (encore une fois...au bénéfice de certains, mais au détriment des « mauvais élèves », sachant qu'est classé ainsi non pas forcément le salarié paresseux, mais le salarié un peu trop critique ou contestataire...), versement de l'intéressement et de la participation (supprimés par cette même Direction). Quant à la garantie des missions d'Adoma, comme la Direction sait si bien le faire, c'est tellement flou que ça veut tout et rien dire. On attend donc des précisions...



Près de 2,4 millions de dotation, pour 400 places et...17 créations d'ETP seulement ?!!!! Mais où passe l'argent de l'asile ?

C'est à cette question de SUD, pourtant simple, que la direction a refusé de répondre. Le projet présenté en comité d'entreprise d'extension de places ATSA sur toute la France était particulièrement malhonnêtement présenté: un budget de 1,5 millions d'euros pour 401 places alors que le prix de journée est de 16,28€ (or 401 X 365 jours X 16,28 = 2 382 822€ !), un coût du personnel estimé à 1,1 millions d'euros (ce qui fait un coût moyen par salarié de presque 65 000€, soit environ 3000€ mensuels.). Des taux d'encadrement variant entre 0 recrutement pour 10 places, 1 IS pour 30 demandeurs d'asile... Bref, une nouvelle fois, on tente d'embrouiller les représentants du personnel. Sachant en outre qu'une nouvelle fois aussi, on les met devant le fait accompli, en leur présentant un projet déjà mis en oeuvre.

Interrogée en séance, la direction ne nous a opposé qu'un silence méprisant. Relancée par mail, la réponse de la direction revient à botter en touche « *Au-delà des recrutements nécessaires, la création de places n'exclue pas de tenir compte des effectifs en place.* »; « *vous n'ignorez pas que le budget est une estimation des coûts sur une base fixée par avance et donne lieu en fin d'exercice à la formalisation d'un compte d'emploi et le cas échéant à la constitution d'excédents.* »

SUD ne se contentera pas de cette réponse...

Dernière minute: SUD sera reçu le 18 décembre par le Ministère du Logement, et le 8 janvier par la CDC. Nous vous tiendrons bien sûr informés....

Petit récapitulatif d'une année de procès chez Adoma...des centaines de milliers d'euros récupérés pour les salariés victimes, grâce à SUD, mais une Direction toujours autant condamnée en justice...jusqu'à quand les salariés devront payer les pots cassés de cette gestion désastreuse ? Cette même gestion, à la mode SNI, que la Direction voudrait voir renforcée ?

ADOMA condamnée à près de 40 000€ pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail

(ou comment l'entreprise sanctionne ceux qui ont le malheur de tirer la sonnette d'alarme plutôt que de laisser le train dérailler...)

Elizabeth Delbarre avait osé poliment émettre des doutes sur la manière dont était réorganisée l'agence de Grenoble...résultat, l'entreprise lui a rendu la vie infernale jusqu'à ce que Mme Delbarre craque et parte... Soutenue par SUD, elle a porté l'affaire en justice et vient d'obtenir gain de cause !

Extraits de la décision de la Cour d'appel (intégralité consultable sur notre intranet)
« Il ressort des pièces et débats que la situation constatée par l'employeur dans la phase terminale de la relation de travail est imputable à la hiérarchie de la société et au directeur d'agence en particulier ; qu'annoncée juste avant les congés d'été, la réorganisation des résidences de l'agence de Grenoble a fait son chemin à bas bruit à l'automne 2007 pour s'emballer soudain entre Noël et le Nouvel An ; que dans son courriel, Mme Delbarre a fait valoir, avec déférence et courtoisie, des arguments de bon sens que le directeur d'agence lui reprochait encore le 23 mai 2008, perdant de vue le fait que la confiance se construit et que la loyauté ne dispense pas du devoir de conseil ; que la hiérarchie de la société ADOMA n'avait pas pris la mesure en 2008 des difficultés... »

« La société ADOMA n'a pas exécuté de bonne foi le contrat de travail de Mme Delbarre en faisant supporter à celle-ci les conséquences de ses choix et de ses insuffisances. »

Pire, l'entreprise a refusé de prendre en compte l'avis de la médecine du travail, « les déclarations de la directrice régionale devant le CHSCT révèlent la volonté de l'employeur de substituer son appréciation à celle du médecin du travail en confondant l'aptitude professionnelle et l'aptitude médicale, et en recherchant la situation « la plus simple à gérer pour tout le monde » ; que rien ne justifiait la proposition de mutation de Mme Delbarre. »

« La confiance se construit et la loyauté ne dispense pas du devoir de conseil »

SUD espère vivement que la direction saura se souvenir de cette décision...car combien de salariés supportent encore aujourd'hui les « conséquences des choix et des insuffisances de l'entreprise » ?

Nous leur affirmons en tout cas que, comme pour Elizabeth Delbarre, nous nous battons pour les soutenir et pour que leurs contrats de travail soient exécutés de bonne foi.

ADOMA condamnée pour faute inexcusable à l'encontre d'une RR !

Malika Chenaf, RR sur une résidence classée difficile, avait été victime de plusieurs agressions. A la suite de cela, sa maladie a été reconnue maladie professionnelle (cf nos précédents tracts). Désormais, il a été jugé qu'Adoma avait commis une faute inexcusable. Le tribunal a rappelé qu'Adoma était parfaitement informée des difficultés graves rencontrées par la salariée. Pourtant, la direction avait refusé la présence de gardiennage, reconnu nécessaire par le tribunal. La salariée s'est retrouvée à nombreuses reprises seule sur son site, malgré le danger, et l'entreprise n'a pas pris les mesures concrètes et suffisantes pour assurer sa sécurité.

Pour une salariée reconnue victime des lacunes de l'employeur en matière de sécurité, combien d'autres se taisent encore ? La direction va-t-elle enfin comprendre qu'elle a l'obligation d'assurer la sécurité des tous ses salariés et qu'elle se doit de prendre en compte les recommandations des représentants du personnel ?

M. Sellam, salarié classé en inaptitude par la médecine du travail avait vu son reclassement traité avec grande légèreté par l'entreprise (aucun réel effort pour lui trouver un autre poste). Il a donc demandé réparation à la justice, et obtenu près de 40 000€.

Adoma encore une fois condamnée, en Cour de Cassation !

Une salariée, remplaçante en CDD d'une secrétaire, contestait la rédaction de son contrat de travail, qui ne prévoyait aucune durée minimale de contrat. La direction a bien évidemment refusé de l'entendre. Assistée par SUD, elle a été jusqu'en Cour de Cassation, et a obtenu gain de cause (cf jugement ci-joint). La Cour d'Appel devrait bientôt finir de lui rendre justice, en établissant le montant de ses dommages...en attendant, la direction a, une nouvelle fois, obligé une salariée dans son bon droit à aller en justice pour se faire entendre. Et Adoma a dépensé des milliers d'euros en frais d'avocat (que les salariés ne toucheront pas en augmentation de salaire...) pour refuser d'appliquer le droit du travail, juste pour le plaisir de montrer à une salariée "qui c'est qui

commande ici", et pour s'opposer à SUD. Combien de procès cette direction va-t-elle encore perdre ? L'Etat, notre principal actionnaire, supportera-t-il longtemps que des dirigeants dilapident ainsi l'argent de l'entreprise ? Pourquoi refuser d'écouter les salariés et SUD?

ADOMA une nouvelle fois condamnée en justice !

Les prud'hommes de Lyon viennent de rendre justice à M. Moussier, ex-salarié en contrat avenir. Ce salarié, défendu directement devant le tribunal par une élue SUD, s'est vu octroyer près de 4000€ de compensation, dont une **condamnation de l'entreprise pour résistance abusive !**

PSE : Adoma condamnée en Justice

Dans un arrêt du 23 octobre 2014, la cour d'appel d'Orléans vient de rendre justice M LIZET ayant quitté l'entreprise dans le cadre du Plan de départ volontaire : Contrat non respecté par l'entreprise, non présentation des dossiers en commission de suivi des départs, traitement inéquitable du suivi des salariés ayant quitté l'entreprise, prorogation du congé de reclassement pour certains et pas pour d'autres...

La cour d'appel reconnaît donc un préjudice pour le salarié causé par la carence de l'employeur. Grâce au soutien de SUD dans cette procédure, Adoma est donc condamnée à verser 5000 euros supplémentaires à titre de dommage et intérêts pour non respect des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que 1500 euros au titre des frais exposés et non compris dans les dépens (en plus des indemnités de départ dans le cadre du PSE); les dépens, frais de procédure sont également à la charge d'Adoma.

Adoma une nouvelle fois condamnée, et la justice sanctionne le fait que M. Arbouet n'est pas un homme de parole...

Anita travaillait sur une aire d'accueil de gens du voyage. Comme souvent, Adoma a fini par perdre le contrat de gestion. Anita devait donc être reclassée, et M. Arbouet avait promis en Comité d'Entreprise que si son reclassement n'était pas possible, elle serait licenciée dans les mêmes conditions que ceux partis avec le Plan de Départ Volontaire. Il n'a pas tenu sa promesse. SUD a alors accompagné Anita devant la justice, qui vient de trancher: la perte du contrat de gestion d'une aire ne peut être considérée comme « une réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise » et « la direction n'a pas respectée son engagement ».

La Cour d'appel de Paris vient de décider que le licenciement d'Anita était sans cause réelle et sérieuse, et lui a attribué 30 000€.

Droit au Logement et Populations en grande difficulté Non à la « privatisation » d'ADOMA (ex-Sonacotra)

ADOMA est aujourd'hui clairement menacé par un projet de « privatisation » qui ne dit pas son nom

Depuis quatre ans, l'État a engagé un processus de désengagement qui devrait le conduire à très court terme dans une position d'actionnaire minoritaire, entraînant la « privatisation » et la perte du statut de SEM dont bénéficie ADOMA depuis sa création.

À cette époque, le toujours Président de la SNI, André Yché, a fait scandale en préconisant un abandon des missions d'intérêt général dans le domaine du logement social au profit des logiques du marché. Quelque temps avant ce livre, André Yché avait d'ailleurs fait une première fois scandale, quand on avait appris qu'il était l'auteur de « notes blanches » dans lesquelles il explorait déjà les mêmes pistes. Déplorant que les quelque « 4,5 millions de logements » HLM, représentant « 200 milliards d'euros de plus-values latentes », soient sanctuarisés et échappent « pour l'éternité aux circuits économiques courants », il préconisait un véritable « big bang ». En conclusion, André Yché recommandait d'activer une partie des plus-values latentes en organisant la cession de 10 % du parc de logements détenus par les sociétés anonymes d'HLM.

En résumé, André Yché dans une logique de marchand de biens proposait de vendre 200 000 logements sociaux sur dix ans, ce qui rapporterait 10 milliards d'euros...sans promesse de reconstruction.

Depuis 4 ans, la Direction Générale d'ADOMA, issue du Groupe SNI, en prépare la « privatisation » en vue d'en faire un instrument de pure rentabilité, afin d'enrichir le Groupe SNI et non plus un outil de politique « publique » au profit des populations en grandes difficultés et des territoires.

Il y a urgence à réagir, à se mobiliser, à se rassembler :

Le contexte politique actuel (orientations gouvernementales prônant le désengagement de l'État dans de multiples secteurs) est favorable à une « privatisation » de fait d'ADOMA au profit de la SNI.

Les avantages illusoire, de la « privatisation » sont d'autant plus dangereux, qu'ils ne peuvent déboucher pour l'État, que sur une nouvelle relation Client/Fournisseur gouvernée par les lois du marché de l'offre et de la demande, ayant comme référence : « seul le profit justifie l'action ». Au final cela revient à faire du Groupe SNI, le seul décideur de la politique du logement « très social » en France.

Les conséquences sur les personnels sont aisément prévisibles dans un tel scénario ... Quant aux résidents qui constituent les populations les plus fragiles de notre pays, le coût social et financier de la « privatisation » d'ADOMA serait considérable et irréversible.

La « privatisation » d'ADOMA viendrait frapper de plein fouet les populations les plus fragiles et dégrader de manière irrémédiable l'idéal républicain d'une citoyenneté partagée.

C'est contre de telles perspectives que nous vous appelons à vous mobiliser

POUR SIGNER CETTE PETITION : http://www.petitions24.net/comite_antiprivatisation_adoma