

Liberté d'expression : Adoma condamnée !

C'est l'histoire, banale chez Adoma, d'une responsable de maison-relais (futurs pensions de famille) qui croule sous les procédures à respecter et qui de ce fait, ne peut éviter d'en oublier une ou deux si elle veut vraiment faire son travail et pas juste « rester planquée ».

En l'occurrence, elle se heurte aux lourdeurs de SAP et des multiples formulaires à remplir pour pouvoir organiser une sortie. Elle passe donc outre certains, mais quand la Direction s'en aperçoit, elle la convoque et lui met un avertissement.

L'histoire aurait pu en rester là, la salariée aurait pu entendre la mise en garde qui lui demandait d'être un bon petit soldat qui ne réfléchit pas au sens de sa mission et à l'intérêt des résidents, mais juste au respect des procédures, aussi absurdes et contraignantes soient-elles.

Elle conteste donc son avertissement, dans un courrier très poli, reprenant point par point les éléments qui lui sont reprochés pour les démonter. Pire, elle demande « les éléments encadrant l'activité, les procédures de la pension de famille », bref, quel est exactement le contexte juridique et quelles sont les consignes.

Quoi, une salariée qui réfléchit et qui conteste des ordres absurdes ??? Une salariée qui confronte ses supérieurs aux limites de leurs compétences et qui demande des consignes claires ????

C'en est plus qu'Adoma ne peut supporter, si tous les salariés venaient à remettre en question le bien-fondé des ordres ou à tenter d'en comprendre la légitimité et le sens, c'est l'anarchie, la catastrophe !!! Donc : VIREE !!!

Fallait pas faire la maline ! Pan sur les doigts !

SUD, bien évidemment, ne pouvait qu'apporter son soutien à une salariée victime d'une telle injustice. Et la justice a bien sûr reconnu l'illégalité du licenciement :

La Cour rappelle que les salariés jouissent de la liberté d'expression (ah bon ? Même chez Adoma?) et que la salariée qui conteste son avertissement n'abuse pas de sa liberté.

Elle souligne aussi que : « *Les interrogations répétées de la salariée, formulées en termes courtois et toujours suivies de propositions d'échange sur les difficultés rencontrées, si elles manifestent un certain désaccord quant à la politique menée par la directrice d'agence, ne sauraient cependant être considérées comme un dénigrement ou une remise en cause systématique de l'autorité de cette dernière, quand bien même cette supérieure hiérarchique l'aurait ressenti de cette façon.* »

Comprenez : si ses remarques mettent en évidence l'incompétence de sa chef, c'est quand même pas sa faute...

La Cour souligne aussi que l'éviction de la salariée « s'est effectuée de manière brutale et humiliante » (la Direction et les RH ont débarqué dans son bureau pour lui demander de rendre sur le champ ses clés, alors qu'elle n'avait même pas encore reçu sa lettre de licenciement!)

Le licenciement est donc déclaré sans cause réelle et sérieuse, et Adoma est condamnée à verser 21 500€ à la salariée, et à rembourser à Pôle Emploi la totalité de ses indemnités de chômage.

Mais là encore, la Direction ne supportant pas une telle décision, elle a fait appel... Il ne faudrait surtout pas que d'autres salariés soient tentés de contester, de manière « courtoise et légitime » des ordres ou de demander des précisions sur leurs missions... à suivre, donc, car bien évidemment, SUD continuera à accompagner cette salariée.

Vous trouverez en ligne l'intégralité de la décision.

« Réduction des coûts » : deux poids, deux mesures, et quand le ridicule ne tue pas...

Quel salarié d'Adoma n'a pas été confronté à un refus de prise en charge de frais pourtant indispensables, pour la grande raison de « Non, on fait des économies » (et souvent, plus la somme est minime, plus on sort cette excuse, passablement ridicule...).

Et pourtant, cette règle est loin de s'appliquer pour tous. Une salariée vient une fois de plus de la constater...

Sa chef, absente au moment des EIP 2013, n'avait pas donné de consignes pour la distribution des PAO. Cette salariée, absente elle aussi à ce moment, n'en avait donc jamais vu la couleur, contrairement à d'autres membres de l'équipe. Elle demande donc au service RH si cet « oubli » va être corrigé. Pendant plus d'un an, elle envoie mails et demandes... On ne lui fait que des réponses orales, évasives. Et toujours pas de PAO...

Avec l'aide de SUD, elle saisit donc la justice, pour obtenir enfin sa PAO (estimée autour de 600€).

Le jour de la conciliation a été digne d'une grande pièce de théâtre !

C'est la directrice d'établissement en personne, qui se présente (effectuant pour cela un aller-retour en avion, plus location de véhicule, plus repas. Soit a minima 700€. Ajoutons à cela une journée de salaire d'une des 10 salariés les plus payés de l'entreprise, soit en moyenne 400€ par jour)

Total probable du déplacement : dans les 1100€....Soit le double de la prime dûe...

Et en audience, sans aucune vergogne, la directrice admet que cette salariée méritait sa PAO et acceptait donc enfin de la lui verser. Mais en rajoutait quand même en jugeant « ridicule » le fait que la salariée demande à récupérer la journée qu'elle avait dû poser pour aller devant le tribunal.

Franchement, où est le ridicule ?

Est-ce vraiment dans le fait qu'une entreprise refuse de verser une prime pourtant due à une salariée, s'entête dans son erreur, malgré les relances de la salariée, envoie une des dirigeantes principales de l'entreprise perdre son temps dans une telle procédure (N'a-t-on pas mieux à faire à ce niveau-là ? La Direction Générale a-t-elle si peu de respect pour les membres du CODIR qu'elle les « punit » avec de telles missions?), perde près du double du montant dû en frais, encombre la justice, tout ça pour reconnaître que la salariée avait raison ? Ne pouvait-on pas arrêter les frais plus tôt ?

Réforme de l'asile, inquiétude des associations, et Adoma à l'avant-garde des nouveaux projets, mais pas pour le meilleur...

Voici le décryptage de la FNARS sur la réforme d'asile. Comme vous le constaterez, ils sont très inquiets sur de nombreux points, notamment concernant la suppression du droit à l'hébergement pour les déboutés, et bizarrement, le discours de la Direction d'Adoma va depuis longtemps complètement dans le sens de ces reculs, cf notamment nos derniers tracts avec les récents projets de « CADA/centres de rétention pour déboutés » présentés au CE...alors qu'Adoma est censée faire partie de la FNARS ! (Eh oui! On a du mal à le croire, hein !).

Le projet de loi asile vient de finir sa discussion le 19 mai au Sénat après un débat quasi inexistant. De graves reculs et une atteinte aux droits fondamentaux concernant tant la procédure d'asile que les conditions matérielles d'accueil.

Comme mesures emblématiques qui ont été rajoutées par le Sénat : (vous trouverez ci-dessous les mesures plus spécifiques sur la procédure)

1. Sur les déboutés :

- o L'introduction dans la loi de centres dédiés pour les déboutés, avec assignation à résidence, pour l'accompagnement à leur retour (dispositif qui avait été pourtant retiré de la loi par le gouvernement)*
- o La quasi-exclusion des déboutés à la veille sociale : ils ne pourront être pris en charge « qu'en cas de circonstances particulières faisant apparaître, pendant le temps strictement nécessaire à son départ, une situation de détresse suffisamment grave pour faire obstacle à son départ », reprise de la décision du Conseil d'Etat.*
- o Une assignation à résidence des déboutés dans les lieux d'hébergement (CADA, CHRS, HUDA, CHU...)*
- o Suppression du droit au maintien dans les lieux d'hébergement pour les déboutés. Le droit au maintien pour les réfugiés est cependant prévu pendant un délai réglementaire. « Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les personnes s'étant vu reconnaître la qualité de réfugié ou accorder le bénéfice de la protection subsidiaire peuvent être maintenues dans un lieu d'hébergement mentionné au même article L. 744-3 à titre subsidiaire et temporaire. »*

2. Sur la procédure d'asile :

- o La clôture de la procédure d'asile si le demandeur d'asile a « abandonné, sans motif légitime, le lieu où il était hébergé », qui avait été retiré à l'assemblée.*
- o Les associations de lutte contre l'exclusion n'ont pas été retenues dans la liste des associations habilitées à participer à l'entretien OFPRA, créant une discrimination entre les demandeurs d'asile hébergés dans certaines associations qui pourront être accompagnés par des travailleurs sociaux (type FTDA, Forum réfugié, CIMADE...) à l'entretien et d'autres pourtant hébergés en CADA (type COALLIA, ADOMA ou associations non spécialisée sur l'asile ou les droits de l'homme...)*

3. Sur les conditions matérielles d'accueil :

- o La participation des demandeurs d'asile en fonction de leurs ressources aux frais de fonctionnement des lieux d'hébergement (déjà prévu dans les CADA mais étendu à l'hébergement d'urgence et autres lieux assimilés), ouvrant la possibilité pour tous les lieux d'hébergement d'urgence...*
- o La suppression de l'accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile si l'OFPRA n'a pas statué dans un délai de 9 mois sur la demande (on revient à la version actuelle de la loi : accès au bout d'un an mais ce délai est contraire à la directive européenne).*
- o L'accompagnement devient une faculté : « Les demandeurs d'asile accueillis dans les lieux d'hébergement mentionnés aux 1° et 2° du présent article peuvent bénéficier d'un accompagnement social et administratif »*

o Obligation pour les gestionnaires de signaler à l'OFII les « comportements violents et les manquements graves au règlement de fonctionnement »

4. Sur l'évaluation de la vulnérabilité

o Suppression de l'entretien personnel avec le demandeur d'asile mais « L'évaluation de la vulnérabilité du demandeur est effectué par des agents de l'Office français de l'immigration et de l'intégration ayant reçu une formation spécifique à cette fin »

5. Sur l'éloignement et la régularisation :

o Une impossibilité pour une personne déboutée de sa demande de déposer une régularisation après sa demande d'asile. (donc exclusion d'un titre de séjour pour soins) !!!

o Décision CNDA valant OQTF (mesure censée accélérer la procédure d'éloignement mais juridiquement impossible C'est au préfet de prononcer l'éloignement, pas à une juridiction).

o Le délai de recours contre la décision d'OQTF est réduit à 7 jours pour les déboutés (contre 1 mois pour tous les autres étrangers)

6. Sur les Centres provisoires d'hébergement

o Création d'une catégorie juridique à part dans le CASF (ils étaient rattachés aux CHRS précédemment) et alignement aux lieux d'hébergement des demandeurs d'asile. L'orientation est nationale (OFII) et la décision d'admission n'est plus prise par le gestionnaire (comme dans les CHRS) mais par l'OFII, après consultation du directeur. Pas de lien avec le SIAO et inclusion des places CPH dans le DN@ (étendu à tous les lieux d'hébergement pour demandeurs d'asile)

On note cependant l'intégration des logements des logements-foyers, des CHRS et des CADA dans le périmètre de recensement du répertoire des logements locatifs des bailleurs sociaux dit RPLS (But : améliorer la connaissance du parc locatif social, quelle que soit la forme d'habitat et alimenter l'inventaire SRU sur ce type de structures lorsqu'elles appartiennent à des bailleurs sociaux).

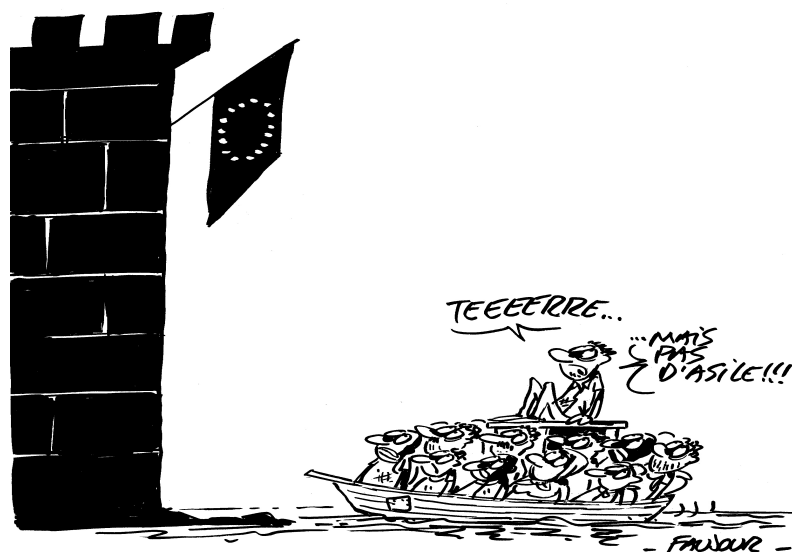
L'assemblée nationale avait réintégré les places CADA dans le décompte de la loi SRU. Le texte prévoit également la conclusion d'une convention nationale entre l'Etat et les personnes morales concernées permettant la mise en place d'un accompagnement adapté des réfugiés et prévoyant les modalités d'organisation de cet accompagnement. On reste uniquement sur l'accès à l'emploi et au logement. La déclinaison régionale de cette convention est également prévue. Le Sénat n'a pas retenu notre amendement qui proposait un accompagnement pour l'accès et le maintien des droits des réfugiés.

Sont maintenus :

- La suppression de l'aide sociale en CADA
- La baisse du nombre d'évaluation interne (une seule) en CADA mais rétablissement du nombre de deux évaluations externes pour les CADA
- Décisions d'admission, de changement et de sortie des lieux d'hébergement sont prises par l'OFII, après consultation du gestionnaire (ce n'est plus une décision du gestionnaire)
- La procédure d'expulsion « locative » des présences indues des lieux d'hébergement des demandeurs d'asile devant le tribunal administratif, qui reconnaît que la relation entre l'Etat et l'association est une relation de mandat et de gestion d'un service public. Elle est également étendue aux manquements graves au règlement de fonctionnement » ou « en cas d'actes contraires à l'ordre public. »
- L'exclusion des demandeurs d'asile qui auraient refusés l'orientation directive vers un lieu d'hébergement du dispositif de veille sociale, CHRS et d'une demande DALO et rôle du SIAO pour faire le tri entre les personnes selon une liste transmise par l'OFII.
- Suppression de la procédure d'appel à projet pour les CADA.

Le texte doit passer encore une fois devant une commission mixte paritaire mais très rapidement.

SUD demande à la Direction d'avoir enfin une position claire sur l'asile et d'exiger des pouvoirs publics de bonnes conditions d'accueil pour les demandeurs d'asile et de travail pour les salariés.



Compte-rendu du mouvement à Forbach par les grévistes :

Le mouvement de grève a permis dans un premier temps, d'être entendu à différents échelons. Nous avons été reçu par la direction d'établissement Nord-Est, nous avons eu une visio-conférence avec la direction de Paris.

Nous avons organisé un rassemblement devant la DDCS de Moselle, où des collègues d'autres structures Adoma, sont venus soutenir cette action. De même que nous avons été reçu par la directrice départementale de la cohésion sociale de Moselle, qui a démenti ce que notre propre direction a argumenté concernant la baisse de financement du dispositif HUDA (suppression de poste).

Ce mouvement de grève a permis (avec l'appui des élu(e)s SUD) la mise en place d'un CHSCT extraordinaire où étaient présents deux contrôleurs du travail et le médecin du travail qui ont pris au sérieux les revendications des salarié(e)s en lien avec leurs conditions de travail. Un CHSCT extraordinaire est prévu début juin afin de suivre la situation à Forbach.

Concernant les revendications, trois embauches ont été faites sans qu'il y ait de vacance de postes. Malheureusement, nous n'avons pas obtenu l'embauche des deux collègues en CDD sur les postes en CDI.

Ce mouvement a obligé la direction à se justifier auprès de la DDCS qui finance les dispositifs CADA et HUDA, de même qu'auprès de l'inspection du travail.

Nous restons extrêmement vigilant(e)s sur :

- *les prochaines embauches qui devraient avoir lieu à l'HUDA suite à un départ d'une salariée intervenante sociale,*
- *sur le taux d'encadrement du CADA, le poste d'animateur a été supprimé, la possibilité de transformer cet ETP en poste d'intervenant social, est à l'étude par la direction,*
- *sur le taux d'encadrement de l'HUDA qui reste en-deçà de 1ETP pour 25 personnes accueillies*
- *sur le climat de travail suite au retour des salarié(e)s sur leur poste de travail*

Ce mouvement de grève a démontré la force du collectif et la force de la solidarité face à l'injustice et aux incohérences de la direction.

Pension de famille : sortie du livre d'un résident, une belle réussite pour toute l'équipe !

"Je ne pensais pas devenir écrivain. Je ne pensais pas que mon histoire méritait d'être racontée, mise sur papier. J'écrivais pour moi, pour me souvenir, pour extirper quelques mauvais moments et mettre en valeur les bons. Lorsque je suis arrivé à la pension de famille Adoma à Montigny-lès-Metz après un long et chaotique périple, les personnes qui m'encadraient ont été touchées par mes mots, par mon style. L'animatrice et la responsable m'ont poussé à tout rassembler, à tout mettre en forme, et à toquer à la porte des maisons d'édition.

Avec un peu d'aide et beaucoup de volonté, j'ai trouvé un éditeur et je suis aujourd'hui fier de partager cette réussite avec vous !

Mon livre s'appelle "L'alcool, moi et le bonnet rouge"

Il est disponible en vente sur le site de la Fnac : <http://livre.fnac.com/a8243978/Michel-Basler-Alcool-moi-et-le-bonnet-rouge>

Edition : L'Harmattan - Tarif : 20 € Vous pouvez le commander et en parler autour de vous !

Merci pour votre soutien !

Michel"

Résumé de l'éditeur :

Michel est un ancien. Un ancien alcoolique, un ancien drogué, un ancien adepte des cocktails détonants, un ancien zonard. Il s'en est sorti, grâce à quelques mains tendues et grâce à sa force de caractère. Il n'est ni un exemple ni un modèle à suivre. Il a gagné plusieurs guerres, perdu certaines. Il a vécu, survécu, et puis il a eu besoin de raconter, de se mettre à nu, de mettre des mots sur les fissures. Pas pour se disculper, pas pour demander l'absolution. Juste parce que son histoire, même si elle est un peu brouillon, mérite d'être racontée.

