

## Sommaire

L'humanité de demain se construit par l'accueil des migrant-es aujourd'hui !

Tickets resto : on dématérialise !

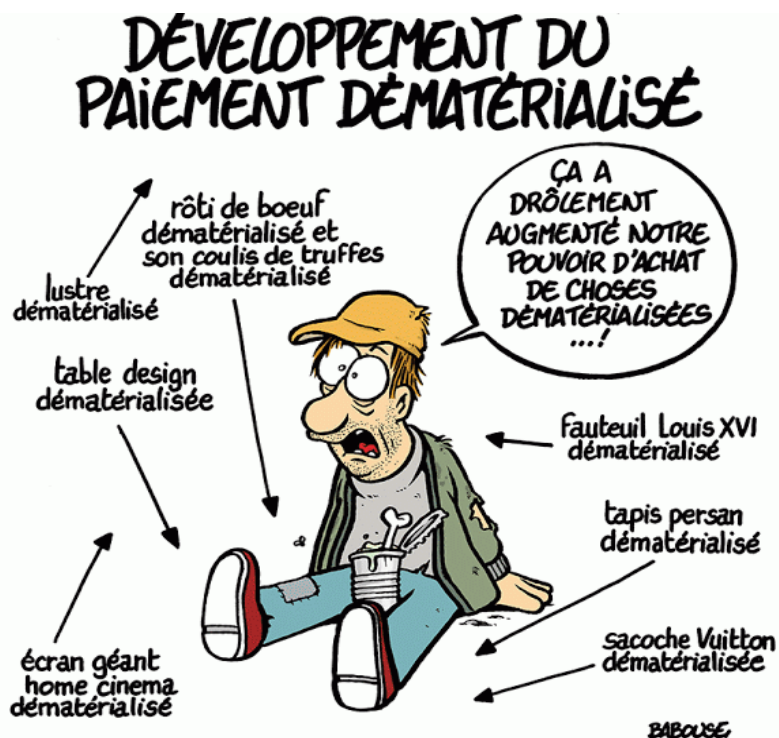
Convocations à entretien préalable à licenciement... bugs en série...

Salarié licencié suite à absence de reclassement : encore un procès perdu pour Adoma !

Réforme des APL : SUD Logement Social demande la suppression de l'art 52 de la loi de finance.

IDF : des réorganisations qui cachent en fait des suppressions de postes !

Témoignage de salariée : une expérience révélatrice de la souffrance au travail dans l'entreprise.



## Contact

[www.sudlogementsocial.org](http://www.sudlogementsocial.org)

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

[sudinfos1@gmail.com](mailto:sudinfos1@gmail.com)

Facebook : *Sud Logement Social*

**Déléguée syndicale centrale**  
Sonia Pradine - 06 64 76 98 01

### En région

#### IDF

Lassana Diabira - 06 67 00 05 96

Joseph Li Yung Hsiang

06 59 68 51 30

#### Est

Laurent Trau - 06 08 17 64 36

#### Nord et Atlantique

Ludovic Paisot - 06 58 42 09 72

#### ARA

Louise Montus Goma

06 60 17 27 65

#### Méditerranée

Stéphane Dersoir - 06 14 97 82 57

## L'humanité de demain se construit par l'accueil des migrant-es aujourd'hui !

Nous souscrivons, par le biais de l'Union syndicale Solidaires, à l'appel lancé le 18 décembre dernier, et signé par de très nombreuses organisations, visant à demander des conditions dignes d'accueil pour les migrants. (à lire ici : <https://solidaires.org/L-humanite-de-demain-se-construit-par-l-accueil-des-migrants-aujourd-hui> ).

Au niveau d'Adoma, nous demandons de toute urgence que les missions des salarié-e-s intervenant notamment dans les PRAHDA soient précisées. Ils ne doivent en aucun cas devenir des auxiliaires de la force publique, des gardien-ne-s de prisons, ou de simples agents administratifs. Leur rôle est avant tout de remplir leur mission de travailleurs sociaux, de veiller au respect des droits des usager-e-s et d'accompagner ceux-ci dans leur séjour, en instaurant une relation de confiance. Confiance qui ne peut être que mise à mal s'ils doivent par exemple participer au processus d'assignation à résidence ou de reconduite à la frontière...

## **Tickets resto : on dématérialise !**

Lors de la dernière séance du Comité d'entreprise, nous avons été consultés sur la dématérialisation des tickets restaurant... Sachant que le mois d'avant, nous avons été « informés » et que nous avons fait connaître notre forte opposition. En effet, si on voit bien les avantages en termes de facilité de gestion et d'économies

pour l'entreprise, c'est moins évident pour le salarié. Il pourra utiliser sa carte uniquement à hauteur de 19€ par jour, toutes enseignes confondues. Il ne pourra pas l'utiliser le dimanche et jours fériés. Il ne pourra l'utiliser que dans le réseau de grandes enseignes qui l'acceptent actuellement. Il ne pourra bien évidemment plus donner un

ticket à ses enfants, conjoints ou pour dépanner quelqu'un...

Bref, cela rigidifie beaucoup le dispositif.

Nous avons donc voté contre...et bien évidemment, la Direction n'en a que faire... Cela sera donc appliqué progressivement en 2018, en commençant par le siège et les DE...

C'est beau, le progrès !

## **Convocations à entretien préalable à licenciement... bugs en série...**

Nous avons déjà eu la convocation où nous apprenions à notre arrivée que : « Ben euh...le DE a dû oublier...parce que, euh...ben, il est parti en vacances, là... ». Puis nous avons aussi eu la convocation du salarié en arrêt maladie suite à une agression. Pas stressant du tout...et quand nous apprenions que la convocation avait pour seul objet le fait que l'entreprise n'avait pas reçu le prolongement de l'arrêt, et que nous manifestions notre surprise quant à cette manière de s'inquiéter de l'état d'un salarié suite à un accident de travail, nous avons droit à un « Ben justement, c'était l'occasion de prendre de ses nouvelles ! ». Belle entreprise dans laquelle, pour prendre des nouvelles d'un salarié, on le convoque à un entretien préalable à licenciement ! Et là, nouvelle innovation : convocation d'une salariée en inaptitude et par ailleurs enceinte. Lorsque, au démarrage de l'entretien, nous nous étonnions du fait qu'on évoque les propositions de reclassement de cette salariée sans prendre en compte le fait qu'elle est enceinte, on nous apprend qu'ils n'étaient pas au courant ! Le courrier se serait égaré (ce qui semble très très fréquent dans cette entreprise...). Par chance, la salariée avait pris avec elle l'accusé de réception (signé) du courrier qu'elle avait envoyé en recommandé. « Ben vous auriez quand même aussi pu doubler avec un courrier simple ! ».

On croit rêver...

## **Salarié licencié suite à absence de reclassement : encore un procès perdu pour Adoma !**

Henrique, ouvrier de maintenance, avait été déclaré en inaptitude à son poste. L'entreprise devait donc lui proposer un reclassement... et ce fut chose faite ! Pas moins de 72 postes différents lui ont été proposés, allant de comptable, à RR, en passant par IS, animateur ou secrétaire... Bref, du grand n'importe quoi ! Et en parallèle, des dizaines de postes qui auraient pu correspondre à son profil ne lui sont pas proposés ! SUD a donc accompagné le salarié devant les prud'hommes, et a gagné en première instance. Bien évidemment, Adoma qui persiste toujours, a fait appel, et s'est pris une nouvelle claque en appel...

Adoma est donc condamnée pour n'avoir pas respecté son obligation sérieuse de reclassement et doit verser près de 20 000€ au salarié !

## Réforme des APL : SUD Logement Social demande la suppression de l'art 52 de la loi de finance.

Pour SUD Logement Social la politique doit s'axer vers un développement du logement social avec :

- Une vraie vision sociale du logement social avec un réel accompagnement des occupants et avoir des effectifs en conséquence.
- Un plan massif de construction de logements sociaux sur des secteurs attractifs.
- L'encadrement généralisé des loyers et leur plafonnement dans le parc privé.

- La suspension des procédures d'expulsion.

- La réquisition des logements vides et l'application de la loi DALO

- D'empêcher que l'économie du logement social devienne un univers de profits.

- Une augmentation du taux du livret A.

- La taxation des revenus immobiliers et augmentation du périmètre de la taxe sur les logements vacants.

SUD Logement Social ne s'impliquera

pas dans les éventuels mouvements initiés par les bailleurs sociaux.

Nous n'avons pas à défendre les profits de ces organismes et qui n'ont jamais été partagés avec les salarié-e-s du secteur et dont certains dirigeants ont soutenu le candidat MACRON.

Retrouvez sur notre site l'intégralité de notre communiqué, qui explicite notre position :

<https://www.sudlogementsocial.org/>

## IDF : des réorganisations qui cachent en fait des suppressions de postes !

Lors du dernier CE, la Direction nous a présenté, sous couvert de « réorganisations », des « mutualisations » en IDF, toutes DT confondues. Ainsi, un poste de RDS et un poste de RMT sont « fusionnés ».

SUD demande le rétablissement de ces postes, car nous

ne doutons pas que le travail y soit en quantité suffisante !

De même, nous demandons la mise en place de l'équipe mobile sans délai pour palier aux difficultés dues aux ouvertures de dispositifs hivernaux.

## Témoignage de salariée : une expérience révélatrice de la souffrance au travail dans l'entreprise.

*Lors du dernier CE, une salariée convoquée suite à la procédure de licenciement en cours (cf supra...) devait être entendue. La Direction ayant suspendu la procédure, il nous a été interdit de lire ce témoignage, pourtant très instructif. Pour mettre fin à cette censure, le voici :*

J'ai été convoquée afin d'être entendue par le Comité d'entreprise sur le projet de licenciement qui me concerne, en ma qualité de salariée protégée.

Je ne pourrai pas me présenter à cette occasion, mais je souhaite faire part aux membres du comité d'entreprise quelques observations concernant l'avis d'inaptitude qui a été prononcé à mon sujet, afin de nourrir vos réflexions sur les risques psycho-sociaux qui existent au sein de l'entreprise et prévenir d'éventuelles situations dramatiques.

J'ai été déclarée inapte par la médecine du travail le 22 février 2017 après un arrêt maladie pour "anxiété réactionnelle" de quatre mois. Je travaille en tant qu'Intervenante Sociale à ADOMA depuis 2011. Pendant 6 ans, j'ai réussi à mener à bien mes missions, de manière professionnelle et consciencieuse. Chacun de mes Entretien Individuels et Professionnels l'indiquent clairement.

Je m'inscris dans une malheureuse série de déclaration d'inaptitude sur l'année 2016-2017. A ma connaissance (il y a probablement d'autres cas), il y a eu, sur des lieux de travail relevant de l'asile et qui dépendent de l'établissement Auvergne Rhône Alpes : une inaptitude sur le site de Saint Genis Laval, une inaptitude sur le site de Pont de Chéruy, deux inaptitudes sur le site d'Oullins. Ces avis d'inaptitude concernent des Intervenant Sociaux et ont pour point commun la perte de sens dans le travail dû à différents éléments.

Pour ma part, l'anxiété réactionnelle que j'ai subie s'inscrit dans un contexte de travail difficile, qui se retrouve dans bien des sites.

- Par exemple, le bâtiment qui abrite les chambres des résidents et nos bureaux est infesté de cafards, lesquels s'insinuent jusque dans la cafetière de l'équipe des salariés. Nous ne disposons pas de salle de pause spécifique permettant un réel repos le temps de midi. Les bureaux mesurent 6m2 et ne sont pas insonorisés.

- La directrice en charge du dispositif HUDA dans lequel je travaille est également en charge de 4 autres dispositifs (au total 2 HUDA, 2 CHU, et le projet DEPPAR – en tous cas en octobre 2016, les changements de dispositifs étant régulier), ce qui impacte évidemment son temps de présence sur le site et donc l'encadrement de l'équipe. Cette situation n'est pas une exception, de nombreux directeurs de site sont aujourd'hui en charge de multiples dispositifs. Dans les situations délicates qui sont le quotidien des postes d'IS (violence, conflit, par exemple) et dans des périodes d'urgence (démantèlement de Calais par exemple), ce manque d'encadrement retentit sur les équipes, les laissant dans l'isolement, sans possibilité de soutien direct. La médecine du travail qualifie ces conditions comme dégradant les capacités de résistance psychologique des professionnels.

- La baisse des taux d'encadrement, le non remplacement de collègues malades ou partis à la retraite placent les professionnels dans des situations impossibles relevant d'injonctions paradoxales : accompagner toujours mieux les résidents (mise en place de projets individualisés de séjour, etc) selon les principes éthiques d'accueil et de bienveillance qui sous-tendent les fondements du travail social, avec moins de temps et moins de moyens.

Rappelons ici l'impact des injonctions contradictoires sur les salariés : stress, perte de sens dans le travail et place le salarié dans une souffrance quotidienne de ne pas remplir correctement ses missions et de devoir négocier avec la déontologie.

- Dans mon cas particulier, le fait de ne pas avoir bénéficié d'aménagement de poste suite à mon élection en tant que représentant du personnel au CHSCT a considérablement pesé sur mes conditions de travail. Le nombre de dossiers que j'avais en charge n'a jamais été remis en question. Je devais donc effectuer le même travail, de même qualité, et mener une mission de représentant du personnel avec le même temps de travail. Mes demandes récurrentes au directeur d'établissement en séance de CHSCT, ainsi qu'à ma direction sur site, n'ont jamais été entendues. Il m'a été dit, en séance de CHSCT, que les missions de représentant des salariés relevaient du militantisme.

Ces facteurs multiples sont à l'origine de ce que mon médecin traitant a nommé "anxiété réactionnelle". Je prends le temps aujourd'hui de me reconstruire. Je vous remercie pour l'attention que vous aurez porté à la lecture de mon écrit.

## Brève

Une nouvelle création de section, au sein de l'office HLM 13 Habitat !  
Nous leur souhaitons la bienvenue !