

Sommaire

La cérémonie des vœux

Ce qu'il faut retenir des DP

Retour sur le CHSCT

Contacts

**Délégué Syndical Régional et
Comité d'entreprise**
Rémy Fallempein
06 80 37 39 14

Déléguée Syndicale Centrale
Sonia Pradine
06 64 76 98 01

Délégué-e-s du Personnel
Nordine Houari
06 09 54 67 14
Hassiba Yamoun
06 06 77 03 79
Laurent Trau
06 08 17 64 36

CHSCT
Benjamin Lavandier
06 70 50 77 51

CREF
Élodie Munsch
06 14 09 45 94

laurent.sudadoma@gmail.com
www.sudlogementsocial.org
www.solidaires.org
Retrouvez-nous sur Facebook :
SUD Logement Social



La cérémonie des vœux

Cette année, une cérémonie des vœux bien préparée, un bilan de l'année 2017, des diapos etc... Toujours intéressant de savoir dans quoi on travail et quels sont les objectifs de nos grands chefs là haut. On a eu droit a un discours avec de beaux mots, de belles valeurs, tel que l'accueil, nous expliquant que "eux c'est nous". Bon après, selon les lieux d'hébergements, imaginer vivre dans le même type de logement.... ben non, pas trop... il y aurait quand même deux trois trucs à améliorer.

On a même eu droit à un peu de poésie avec une histoire de colibri, nous expliquant que chacun devait "faire sa part" au sein d'Adoma. Enfin bon, la part de chacun est néanmoins toujours plus grande, toujours plus épuisante, éreintante, mais c'est pour le bien de "notre" entreprise.

Et puis le directeur d'établissement nous a expliqué que nous pouvons être fiers de nous et qu'il ne faut pas écouter ces gens, ces associations,... ces méchants qui disent du mal de nous. Fiers de structures comme le bidonville de BLIDA à Metz où les gens dormaient sous des tentes d'infortune ? Peut-être pas... Après voilà, c'est la faute aux réquisitions semblerait-il !

Voilà, nous étions tou-te-s subjugué-e-s par ces beaux mots mais cette cérémonie ne s'est pas arrêté à ça. D'abord, un petit tableau qui met en compétition les secteurs géographiques sur les impayés : "vous êtes plutôt bien classés mais vous pouvez mieux faire", "ah, mais chez vous ça va pas, vous avez vraiment trop d'impayés".... Ben oui, 1 point de TOC c'est 400 000 euros, soit 7 ETP ! Dans cette partie, l'accueil on l'oublie, la direction rappelle qu'Adoma est

une entreprise qui a besoin d'argent pour se développer. Et face à des salarié-e-s qui expliquent de par leur vécu une évolution des publics accueillis avec une augmentation des problématiques, nous avons une direction qui se justifie avec des statistiques et qui nie les expériences des salarié-e-s par des chiffres.

Alors voilà, un beau discours quelque peu hypocrite qui annonce une année qui risque d'être difficile. Au delà

du discours de la direction, ce n'est pas une politique d'accueil qui conduit Adoma mais une politique du chiffre, une politique qui mène à la déshumanisation de notre travail et la dégradation de nos conditions de travail ! Mais n'oublions pas que si Adoma fonctionne, c'est grâce à la force de travail de ses salarié-e-s. Nous avons notre parole à prendre dans sa construction. Ne soyons pas de simple exécutant-e-s !

Ce qu'il faut retenir des DP de décembre et janvier

Territoire de Belfort

Seuls 2 Ouvriers de Maintenance interviennent sur l'ensemble du secteur de Delle et Belfort comprenant des logements en résidence et en diffus. Ce n'est pas suffisant. Nous demandons à la direction d'embaucher un-e OM supplémentaire.

Dispositif asile de Belfort

Depuis 3 ans, nous alertons la direction sur le manque d'espace de travail pour les salarié-e-s de Belfort ! A chaque fois les promesses de la direction n'ont rien donné de concret. Une fois de plus, nous insistons sur l'urgence de mettre à disposition des salarié-e-s des bureaux adaptés ! Depuis 2014 les salarié-e-s de Belfort galèrent à avoir des bureaux convenables. La direction continue de parler de projet de bureaux. A terme (imprécis donc), des bureaux seront aménagés au sein du FTM dont les travaux débiteront en février 2018. En attendant, la direction recherche des logements auprès des bailleurs sociaux en vue de leur transformation temporaire en bureau. Sud demande néanmoins la location de locaux professionnels et non de logements car ces derniers ne sont pas adaptés à l'installation de bureaux.

Nous avons également interpellé la direction sur la montée en charge continue des dispositifs sans recrutement suffisant de salarié-e-s. Une fois de plus, la direction se cache derrière son dogmatique taux d'encadrement, norme que nous jugeons arbitraire et irrationnelle. Le fonctionnement en diffus n'est en effet absolument pas pris en compte alors que les déplacements et la gestion du technique prennent beaucoup de temps.

En novembre et décembre 2015, la DEA avait promis une gratification aux salarié-e-s de Belfort en raison de leur investissement pour l'ouverture du CAO et du site de Delle. La direction affirme avoir tenu compte de cet investissement dans les PAO versées en 2016. Impossible de vérifier vu l'opacité des critères d'attribution de cette prime. Finalement, les promesses n'engagent que ceux qui y croient...

La procédure pour la mise en place de séance d'analyse de la pratique est en cours.

Site asile de Delle

Des travaux de réhabilitation ont été effectués dans le bâtiment mais ce n'est pas suffisant au vu de la vétusté des lieux : Infiltrations d'eau, fenêtres simple vitrage qui rouillent et ne sont plus étanches, tuyauteries défectueuses... La direction prévoit d'effectuer une visite technique au 1er trimestre 2018 pour établir un programme de travaux complémentaires.

Ce site ne comporte que 8 gazinières grand public pour 116 personnes. Nous avons demandé à la direction d'installer des gazinières supplémentaires mais la direction estime qu'il n'y a pas de place suffisante. Suite à notre demande, la direction va néanmoins réfléchir à la possibilité d'opter à l'avenir pour un modèle plus adapté à l'usage intensif d'une structure d'hébergement.

Ressources humaines

Les salarié-e-s à temps partiel peuvent demander de modifier temporairement l'organisation de leur temps de travail et notamment leurs jours travaillés, par la signature d'un avenant temporaire au contrat de travail. La direction n'a cependant pas l'obligation d'accepter.

Pour les salarié-e-s à temps partiel, la journée de solidarité s'effectue au prorata de leur temps de travail. Lorsqu'un-e salarié-e est embauché après la clôture paie, la paie est versée le mois suivant. Il est néanmoins possible de demander un acompte au début du mois suivant.

Droit d'expression

Les droits d'expression des salarié-e-s peuvent être des moments où les salarié-e-s peuvent échanger sur les problématiques rencontrées. La programmation pour 2018 est en cours. Vous pouvez nous faire remonter si aucune date ne vous a été transmis.

Le sens de la dérive

La direction du Cada de Strasbourg a demandé aux IS de convoquer des personnes déboutées à des entretiens avec des agents de l'OFII pour leur présenter l'aide au retour. La direction a également demandé aux IS de mettre un bureau à disposition de l'OFII. Adoma déroule ainsi le tapis rouge à l'OFII pendant que celle-ci suspend à tout va l'allocation pour demandeur d'asile ! Nous estimons que les salarié-e-s d'Adoma ne sont pas des agents de l'OFII ! L'OFII est sans doute capable de rédiger un courrier et l'adresser aux personnes.

La convocation par les IS à un entretien obligatoire de l'OFII au poste de travail des IS est source d'amalgame. Ce procédé va à l'encontre de l'éthique du travail social qui repose sur l'établissement d'une relation de confiance entre professionnel-le-s et personnes accompagnées. Il est scandaleux de voir la direction du Cada et l'OFII utiliser à leurs fins la confiance tissée par les IS avec les personnes accueillies. Pour clore sa réponse à notre réclamation, la direction a demandé d'éviter toute dérive militante. Il semble que nous n'avons pas le même sens de la dérive. Dans le contexte actuel, avec le durcissement de la lutte contre une soi-disante immigration illégale, où les réalités humaines sont appréhendées comme des flux à gérer et où l'on présente les migrations sous l'angle de l'abus, de l'escroquerie, nous devons continuer de dénoncer toutes les dérives et abus de l'Etat et de ses exécutants zélés.

Une belle prime pour les IS qui comptabilisent un max de sorties !

La direction considère qu'il est normal que les IS aient comme objectif de travail "la sortie des personnes en présence indues" puisque c'est tout à fait conforme à leur fiche de missions fourre-tout. C'est la dérive du travail social qu'on retrouve ici, où ce qui compte ce n'est plus le travail d'accompagnement, d'autonomie des personnes accueillies, mais la question du chiffre, du pourcentage de taux d'occupation et la gestion des flux.

Pompey

Les salarié-e-s avaient alerté la direction sur l'insécurité des fils téléphoniques scotchés au sol dans les lieux de passage mais rien..... Ah si un usager est tombé en se prenant les pieds dedans, heureusement rien de grave. Depuis, les fils ont été enlevés. Sur le même site, nous avons alerté la direction sur le risque d'accident dû au manque de visibilité des portes. La direction refuse d'y installer des oculi, estimant que c'est aux salariés d'être attentif lors de la manipulation des portes. Faut-il attendre un nouvel incident ?

Cada de Strasbourg

Fin novembre 2017, la Direction a informé les salarié-e-s du Cada de Strasbourg qu'elle avait résilié les baux de certains logements et que les familles réfugiées, régularisées et déboutées devaient trouver des solutions de sortie au plus tard le 31/01/2018. Cela a induit de la panique auprès des personnes concernées. Sans prendre en compte les éléments de contextes (saturation des dispositifs de sortie, absence de ressources...), la direction considère que 2 mois c'est suffisant pour les faire sortir. Les procédures en référé ont été engagées et les situations des réfugié-e-s signalées à la 3D.

Dispositifs en diffus

L'absence ou le manque de personnel technique sur les dispositifs en diffus engendre des situations où il est demandé aux IS de réceptionner le mobilier, enlever les draps sales et les emporter au pressing, nettoyer les frigos, être à disposition pour les rendez-vous d'ouverture des compteurs etc... La gestion du technique prend une grande part sur le travail d'accompagnement social. Adoma fait du diffus depuis plusieurs années et c'est toujours du bricolage qui est mis en place où on compte sur la bonne volonté des salarié-e-s pour compenser les manques institutionnels. Contrairement à la direction, nous estimons que ce n'est pas aux IS de pallier à l'absence ou au manque de personnel technique. Nous réclamons que les moyens nécessaires soient alloués à ces dispositifs, notamment par l'embauche de personnel supplémentaire !

La procédure, ou comment casser un système qui fonctionne !

Jusqu'à présent, les personnes accueillies au Cada de Strasbourg avaient la possibilité de recevoir leur courrier à leur logement en diffus. La Direction a décidé de domicilier l'ensemble des personnes accueillies en diffus au bureau du Cada, contrairement à la position unanime de l'ensemble de l'équipe.

La direction considère que les IS qui accompagnent les ménages feront le facteur et elle occulte le problème de la gestion du courrier, des temps de permanence, du temps de transport et de leur coût pour les ménages, parce que vous voyez, c'est la procédure !

Forbach

Depuis le mois de novembre, les salarié-e-s de l'asile ont été contraint de palier à l'absence d'OM en effectuant de multiples tâches techniques. Au lieu de simplement les remplacer, la direction va analyser le secteur avant fin janvier. Des propositions seront faites à l'issues. Les recrutements des IS absents sont en cours.

Hôtels : La solution pour des biens en mauvais état : la prévention !

La mise en place des hôtels engendre beaucoup de problématiques sur plusieurs sites. Les réponses apportées par la direction ne sont pas suffisantes :

- La direction considère que 2 heures de nettoyage par jour pour 5 cuisines, 8 WC, 4 douches, les bureaux et couloirs sont suffisantes puisque c'est "conforme au marché national PRAHDA négocié avec le prestataire TFN". Elle considère que le problème peut être résolu par des "actions éducatives citoyennes". Cela sans moyen matériel puisque la direction refuse de fournir des poubelles de tri et du matériel de nettoyage aux personnes hébergées. Il est néanmoins possible de demander l'acquisition d'un aspirateur pour que les résident-e-s puissent nettoyer la moquette de leur chambre avec la mise en place d'un planning d'utilisation.
- Les contrats avec les sociétés de sécurité prendront fin au 31 janvier, et c'est le système d'astreinte qui prendra le relais, comme cela se passe sur les autres sites.
- La direction refuse d'installer des fours dans les cuisines car "le marché ne le prévoit pas". Idem pour les éviers de mauvaise qualité qui ne seront pas remplacés.

Hôtel d'Appoigny

La direction considère qu'il est acceptable de laisser des enfants se rendre à l'école en longeant une route dangereuse, sans trottoir, ni éclairage. Face au refus du conseil départemental pour la mise en place d'un arrêt de bus, la direction a quand même fait une demande sur bases dérogatoires au conseil départemental.

Les appareils de chauffages ont été remplacé fin décembre.

2 ordinateurs ont été livrés le 18 janvier. Le DHA s'occupera de l'installation.

Une commande de couvertures supplémentaires sera effectuée. La direction considère cependant que sur ce site, c'est à l'agent de faire le nettoyage de celles-ci.

Dans les cuisines, les prises électriques ont été installées trop haut pour y brancher les réfrigérateurs. L'entreprise HMS interviendra début février pour résoudre ce problème.

Hôtel de Troyes

Concernant le problème de serrures des demandes de devis sont en cours.

Un-e agent-e polyvalent est en cours de recrutement.

Fin janvier, le second ordinateur devrait être connecté.

Face au refus de la Mairie de scolariser les enfants de moins de 6 ans, la direction a demandé à l'OFII de ne plus orienter d'enfants de moins de 6 ans pour les prochaines admissions.

Hôtel de Lampertheim

Les travaux ont démarré le 16/01/2018.

Lumière sur les questions sombres de la CFDT

Nous reprenons ici quelques questions que les élu-e-s CFDT ont posé lors de la réunion DP de décembre 2017 qui traduisent des positionnements auxquels nous ne pouvons pas adhérer.

Déqualification

Question de la CFDT : Est-il possible d'envisager le recrutement d'agent polyvalent en hébergement (hors PRAHDA) afin de garantir un taux d'encadrement sans pénaliser le prix de journée. Ainsi, une répartition des tâches en établissement pourrait optimiser le travail social des IS.

Réponse de la direction : Cette situation est possible et doit faire l'objet d'une validation budgétaire préalable, voir d'une note d'opportunité motivée et argumentée qui sera soumise à DRH pour validation.

Commentaire de SUD : Comment un syndicat peut-il dévaloriser le travail social des IS ? Garantir un taux d'encadrement saucé ADOMA avec des postes d'agents polyvalents. Il est bien entendu que nous n'avons rien contre les agents polyvalents quand ils sont embauchés là ou ils doivent être embauchés, mais demander à ce qu'ils viennent remplacer les travailleurs sociaux, nous ne pouvons pas accepter. Cette dérive se fait déjà dans les centres médicaux sociaux où les travailleurs sociaux ont été remplacés par des moniteurs éducateurs puis par des aides médico-psychologiques. Ce n'est pas tant l'étiquette qui importe ici, le travail reste le même mais les niveaux de rémunération et de formation !!

Et comme les gents polyvalents dans leur fiche de poste ont des tâches de maintenance, la CFDT devrait aller au bout de son raisonnement et demander la suppression des OM. Nous ne savons pas ce que la confédération santé sociaux de la CFDT pense de cette position mais à notre avis cela ne devrait pas leur plaire ?!

Passé le travail à ton voisin

Question de la CFDT : Comment sont définies les habilitations Egencia pour la commande de billets ? un manager peut-il demander une habilitation pour un de ses salariés afin de soulager la surcharge de travail des assistantes ?

Réponse de la direction : Tout manager a la possibilité d'octroyer la gestion des commandes sous Egencia via l'outil interne de demande d'habilitation.

Commentaire de SUD : Pour résoudre les problèmes de surcharge de travail, la CFDT propose « passe à ton voisin », surtout s'il est agent polyvalent !! SUD réclame l'embauche de salarié-e-s supplémentaires !

Passage des secrétaires à 35h

Question de la CFDT : La charge de travail des secrétaires assistantes ne cesse de s'alourdir sans compensations financières, la direction peut-elle nous rappeler pourquoi lors du passage à 35 h ces assistantes n'ont pas eu le droit à une prime comme ce fut le cas pour les OM par exemple ?

Réponse de la direction : Le passage de 32 heures à 35 heures, sur la base du volontariat, pour les assistantes secrétaires était régi par les dispositions de l'avenant n°5 à l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail en date du 10 mars 2016. Le versement d'une prime n'était pas prévu à ce titre.

Commentaire de SUD : Et oui les secrétaires se sont fait avoir dans cette négociation mais qui a signé cet accord ? Et maintenant ce signataire veut nous faire croire qu'il s'intéresse au sort des secrétaires ? Mais pourquoi ont-ils signé cet accord injuste ? Mais que font-ils dans cette galère ? Ah, le comique de situation Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude !

Retour sur les réunions du CHSCT de décembre et janvier

DUERP

La direction a présenté une nouvelle trame du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Une partie traite des risques professionnels et la seconde des risques psychosociaux et agissements sexistes. Ce document sera complété par un groupe de travail constitué au sein des Directions Territoriales, dont les modalités de constitution restent floues.

Résidence « Malgré Nous » - Metz

Un dispositif d'insertion de réfugiés y a été créé provisoirement suite au démantèlement du bidonville de Blida. La direction s'est positionnée sur un appel à projet pour l'ouverture d'un CPH (Centre Provisoire d'Hébergement) de 50 places en avril 2018.

Espace Provence – Mulhouse

La direction a décidé de démolir le restaurant qui n'est plus en service et qui est désaffecté. Des travaux de retrait d'éléments amiantés et de réfection des parties communes sont également programmés.

Résidence « Les vignes » - Ingersheim

La direction a décidé de créer 2 logements supplémentaires dans la salle polyvalente et les sanitaires du rez-de-chaussée. Le CHSCT a demandé que la salle de réunion soit fusionnée avec le bureau attenant pour recréer un espace collectif.

Lycée Poncelet – Metz

Suite au démantèlement du bidonville de Blida, le 10/11/2017, Adoma a été réquisitionnée par la préfecture pour installer et gérer un dispositif hivernal de mise à l'abri de personnes dans l'ancien lycée Poncelet à Metz jusqu'au 30/03/2018. 194 personnes ont été accueillies à l'origine. Hormis la présence d'agents de sécurité, la direction a prévu d'y affecter 0.25 ETP de DHA, 2 IS et 1 AP. Le CHSCT a émis un avis défavorable à ce type de réquisition préfectorale car elle impacte beaucoup de salarié-e-s sans anticipation possible.

Résidence de Metz Drogon

La direction va enfin entreprendre la réhabilitation du site de Metz Drogon. A l'issue des travaux qui devraient débuter le 07/02/2018, le bâtiment comprendra un CADA de 70 logements T1 et T1' autonomes et accessibles ainsi qu'une résidence sociale de 61 logements T1, T1' et T2 autonomes et accessibles. Au Rdc, seront aménagés 7 bureaux pour le CADA, 2 bureaux pour le RS, des locaux d'exploitation et des locaux collectifs partagés. La réception des travaux est prévue le 07/11/2018 pour le CADA et le 07/11/2019 pour la RS.

Le CHSCT a demandé l'ajout d'un local pour le matériel encombrant, un puit de lumière dans l'atelier maintenance ainsi qu'un visiophone et une gâche électrique pour les bureaux.

Résidence Les Remparts – Belfort

Les travaux de réhabilitation énergétique et la restructuration des parties communes nécessitent le retrait d'éléments amiantés. Les travaux de désamiantage ont été planifiés du 29/01/2018 au 15/06/2018.

Mise à l'abri hivernal – Macon

En décembre 2017, la préfecture a réquisitionné un gymnase de Macon pour y abriter 45 personnes suite au démantèlement d'un campement installé sur un parking. Adoma a accepté d'intervenir sur ce dispositif provisoire jusqu'en mars 2018. Le CHSCT a émis un avis défavorable à ce type de sollicitation préfectorale qui impacte les salarié-e-s dans l'urgence.

Urgence hivernale de Guénange

Le 07/12/2017, Adoma a une nouvelle fois été réquisitionnée par la préfecture de Moselle pour le transfert des personnes hébergées d'Arry vers une école primaire à Guénange. Le CHSCT a émis un avis défavorable à ce type de réquisition qui impacte de nombreux salariés des différentes filières sans aucune anticipation possible.



**une politique
pour les riches**

Union
syndicale
Solidaires