

**Notre méthode: écouter, former consulter les salarié-es, et faire valoir leurs droits, défendre le montage des projets pour qu'ils se fassent dans de bonnes conditions (avec les moyens humains et financiers nécessaires)**



AU CE, nous nous sommes opposés aux réductions du personnel dans l'asile, aux « mutualisations » à tout va qui détruisent des emplois.

Nous avons soutenu les développements des CADA, les réhabilitations de site. Nous avons incité notre CE à devenir plus responsable, à rendre des avis plus précis et engagés.

**Notre méthode, c'est l'usage et l'application du droit du travail.**

Car seul ce fonctionnement garantit les mêmes chances de réussite en cas de problème dans le cadre du travail, quelle que soit la place des salarié-es dans la hiérarchie. C'est selon ce credo que nous défendons les salarié-es, que nous négocions les accords...

**En cas de conflit avec la direction, que préférez-vous ?** Des syndicats qui fonctionnent à coup de « petits arrangements » avec la direction, plus occupés à taper sur SUD qu'à défendre les salarié-es, ou un syndicat qui se bat pour les droits des salarié-es, qui est prêt à s'opposer à la direction quand elle sape tous les acquis de l'entreprise ? Un syndicat qui connaît et utilise le droit du travail et qui oui, quand malheureusement le dialogue n'aboutit pas, est prêt à accompagner les salarié-es dans une action devant les tribunaux plutôt que de fermer les yeux sur des injustices.

**Négociations à venir :**

Nous allons rester très vigilants et nous ne signerons que lorsqu'il s'agira de véritables avancées pour les salarié-es, nous ne signerons jamais « juste pour faire plaisir de temps en temps à la direction ». Nous sommes à l'écoute de vos suggestions et revendications, et nous vous tenons régulièrement informés du contenu des négociations via la publication des comptes-rendus sur l'intranet.

- Salaires-planchers : nous défendrons donc une vraie revalorisation de ces salaires d'embauche et des effets pour tous les autres salarié-es.
- Nous refuserons toujours le principe des augmentations individuelles qui, dans notre entreprise, sont sources d'injustice et d'arbitraire, sèment la zizanie dans les équipes, sont faites sans aucune transparence. La PAO est déjà à « la tête du client », arrêtons ces

**Nous ne faisons pas ce qui est le plus facile, mais nous faisons toujours ce qui est le plus juste pour les salarié-es...**

**Maintenant, nous vous proposons, si vous nous confiez votre voix :**

- Création de « voyages locaux » pas seulement pour les hauts salaires (découverte des châteaux de la Loire, de Paris...)
- Prise en charge d'activités sportives et culturelles (participation aux abonnements par exemple)
- Mise en place du quotient familial. Chacun doit payer les activités du CE en fonction de ses revenus.

**Accords d'entreprise**

**Nous avons signé :**

**L'accord pour l'égalité hommes/femmes :** avec l'intégration de nombreuses propositions de SUD (réduction temps de travail pour femmes enceintes, augmentation du congé de paternité),

**Sauvetage de la Prévoyance :** Grâce à l'intervention de SUD, à nos suggestions en négociation, la Direction a renoncé à instaurer un mois de carence dans la prévoyance, ce qui aurait gravement pénalisé les salarié-es en longue maladie !

**Nous n'avons pas signé les NAO** qui prévoient une augmentation pour les salariés seulement une fois tous les 3 ou 4 ans... 60€, c'est bien... Sur 4 ans, c'est peu !

**Nous nous sommes opposés à la fin des 32h, sans contrepartie pour les assistantes-secrétaires d'ailleurs!**

mesures qui vont à l'inverse de tous les principes de solidarité du travail social.

- Nous demandons toujours l'application du 1 pour 15 dans tout l'asile, et l'arrêt de la mutualisation de la maintenance et des responsables de résidence.
- Nous demandons toujours la mise en place d'une véritable grille d'ancienneté !

**Contact**

Sonia Pradine - 06 64 76 98 01 [sudinfos1@gmail.com](mailto:sudinfos1@gmail.com)  
[www.sudlogementsocial.org](http://www.sudlogementsocial.org) [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

## 1/ Plusieurs milliers de réclamations recueillies et posées en réunion de délégué-es du personnel !

Les délégué-es SUD ont participé à toutes les réunions DP. Et n'ont jamais renoncé à obtenir une réponse, malgré le flou et les tentatives de diversion de la direction. Et quand malheureusement, nous n'avons pu obtenir une réponse décente, nous avons sollicité l'inspection du travail, ce qui a permis de solutionner beaucoup de problèmes dans l'impasse (rattrapages de primes, conditions de travail...).

Plusieurs centaines de salarié-es nous ont fait confiance pour porter leurs réclamations à la direction et aussi pour obtenir un renseignement sur leurs droits, sur les accords d'entreprise, sur un problème sur leur fiche de paie....

## 2/ Un tract mensuel d'information, disponible pour tout-e salarié-e qui souhaite connaître l'actualité de l'entreprise.

Là encore, nous sommes les seuls à nous engager à régulièrement vous informer, au moins une fois par mois.

## 3/ Défense et accompagnement de salarié-es devant les prud'hommes :

- ❖ Chaque année, SUD accompagne devant la justice des dizaines de salarié-es licenciés à tort et récupère des centaines de milliers d'euros d'indemnité.
- ❖ En moyenne, c'est plus de 50 licenciements pour faute par an (et encore plus cette année, de l'aveu même de la Direction). Certains sont justifiés mais nombreux ne le sont pas... Etes-vous vraiment sûr que cela ne vous arrivera pas ? Dans ce cas, n'aurez-vous pas besoin d'un syndicat fort, compétent et surtout totalement indépendant de la direction, prêt à vous défendre jusqu'au bout ?

## 4/ Réunions d'information syndicale :

Nous avons tenu des réunions dans plus d'une cinquantaine de sites, et avons au total visité plus de 80% des établissements.

## 5/ Assistance de salarié-es convoqués pour sanctions et licenciements :

Nous avons assisté chaque salarié-e qui nous en a fait la demande lors de l'entretien à sanction, le syndicat SUD considère que chaque salarié-e a droit à une assistance quelle que soit la faute commise afin de faire respecter le code du travail.

## 6/ Actions de soutien aux salarié-es :

De nombreux droits d'alerte, enquêtes CHSCT ont été menés, pour tenter d'améliorer nos conditions de travail.

## 7/ Société civile :

De nombreux salarié-es ont été nommés conseiller du salarié pour intervenir solidairement dans les petites entreprises. Nous participons aussi aux collectifs de « Tous unis contre une immigration jetable », « RESF », « action contre le chômage », participation aux grèves contre les ordonnances Macron et loi travail.

**8/ Formations pour les salarié-es :** nous sommes le seul syndicat à avoir mis en place des formations spécifiques (partenariat SUD/ Cimade) pour aider les salarié-es d'Adoma dans leurs pratiques. Nous formons aussi systématiquement tous nos nouveaux et nouvelles élu-es.



***Nos candidats viennent de tous les métiers et toutes les régions de l'entreprise, ils sauront vous représenter fidèlement.***

**Ensemble, nous continuerons à nous battre pour vos droits, pour améliorer vos conditions de travail et votre rémunération, contre le sous-effectif grandissant, les inégalités, pour des conditions dignes de logement de nos résidents.**

### Contact

Sonia Pradine - 06 64 76 98 01 [sudinfos1@gmail.com](mailto:sudinfos1@gmail.com)  
[www.sudlogementsocial.org](http://www.sudlogementsocial.org) [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

