

Sommaire

Retour sur les CSE Est de
septembre et octobre

Du 25 novembre au 9 décembre :
élections dans les TPE – TPA et
pour les salarié-e-s de particuliers

**Adoma
Région EST**

Contacts

Délégué Syndical Régional
Rémy Fallempein
06 80 37 39 14

Déléguée Syndicale Centrale
Delphine Matt
06 66 48 76 16

Représentante syndicale au CSE
Anne Guyon
06 66 44 95 97

Élu-e-s au CSE

Angélique Trichot
06 43 12 00 74

Nordine Houari
06 09 54 67 14

Leila Ailas
07 88 6240 62

Laurent Trau
06 08 17 64 36

sudlogement.est@gmail.com
www.sudlogementsocial.org
www.solidaires.org



Retour sur les CSE de septembre et octobre

Suppression de poste au CADA de Strasbourg

La Direction poursuit sa politique de suppression de postes en catimini ! Cette fois, c'est au tour du CADA de Strasbourg de payer les pots cassés d'une stratégie uniquement financière : Lors du CSE du 17/10, la direction nous a annoncé que l'Intervenante sociale qui a quitté le service dernièrement ne sera pas remplacée (contrairement à ce qui a été dit aux salariés du site). Les collègues, sans doute pas assez occupés au goût de la direction, devront donc prendre en charge des suivis supplémentaires.

La direction justifie sa décision en arguant que le taux d'encadrement est respecté... Mais comment la Direction arrive à réaliser ce tour de passe passe ? Grâce à l'intégration dans ce fameux taux des ouvriers de maintenance en échange d'une réduction de la redevance à l'hébergement qui reste encore à être vérifiée.

Au delà du CADA de Strasbourg, il s'agit d'une stratégie générale de la Direction de réduction des postes qui semble considérer les salarié-e-s comme une variable d'ajustement budgétaire. Depuis l'avènement du CPOM pour les CADA et la régionalisation des places HUDA, la Direction a le champ libre pour transférer des places au gré de ses envies et en profiter pour grignoter des bouts d'ETP au passage. La Direction refuse d'ailleurs - malgré nos demandes - de nous présenter le bilan des postes supprimés ou transformés.

Nous nous opposons fermement à ces méthodes de magie noire qui ne font qu'alourdir la charge de travail des salarié-e-s, dégrader encore plus les conditions de travail et la qualité de l'accompagnement des personnes hébergées.

Pension de Famille de Volgelsheim

Lors du CSE du 17/10/2024, la direction nous a présenté le projet de réaménagement des bureaux de la pension de famille de Volgelsheim. "Toujours soucieuse du bien être des salarié-e-s", la direction propose à l'agent d'accueil et de services de troquer son bureau de 10m² jugé trop bruyant par un petit coin de 4.5 m² dans la salle commune de la pension de famille. Des cloisons ? Une porte ? Mais pour quoi faire ? La visiophonie ? Est ce bien utile ? A ce jeu là, la machine à laver et le sèche linge sont mieux lotis que la salariée dans leur local de 10m² aux accès sécurisés !

Nous avons rappelé à la direction ses propres engagements dans le cadre du cahier des charges des résidences sociales à savoir : des bureaux d'accueil et de gestion d'une surface de 12m² aux accès sécurisés et un aménagement qui permet la confidentialité des échanges.

Chaque salarié-e doit pouvoir bénéficier d'un espace de travail digne, sécurisé et adapté et nous demandons à la direction d'aménager un "vrai" bureau à l'agent d'accueil lui permettant d'accomplir ses missions dans de bonnes conditions et aux résident-e-s d'être reçu dans le respect de la confidentialité.

Moselle

Pendant ce temps là, en Moselle, les salarié-e-s du logement accompagné se demandent à quelle sauce ils vont être mangés. Après la suppression d'un poste de responsable de résidence en début d'année à la suite du départ du collègue, la fermeture progressive des FTM (Metz du fort en mars 2025, Hayange et Vitry sur orne) questionne le devenir des responsables de résidence affectés sur ces sites en l'absence de nouvelles résidences sortant de terre... Du côté de la Direction, c'est silence radio malgré les promesses.

Chauffage

Suite à de multiples sollicitations de salarié-e-s pour la remise en route du chauffage sur les résidences Adoma, la direction s'est appuyée sur l'argument qu'une journée de chauffage coûte « très cher à l'entreprise » et sur des prédictions météorologiques un peu douteuses. Plus concrètement, les salarié-e-s et les résident-e-s ont froid. Selon la direction, le chauffage a enfin été remis en marche sur l'ensemble des résidences.

Accompagnement et orientation des réfugié-e-s

Lors du CSE du 27/09, la direction nous a confirmé la fermeture des services de suite de la Côte d'Or et du Doubs à la suite du déploiement d'AGIR.... Une perte pour les hébergé-e-s et les résident-e-s qui ne peuvent aujourd'hui pas bénéficier de cet accompagnement... Il ne reste que le droit commun et l'on connaît sa faiblesse actuelle et les difficultés d'accès pour les publics les plus vulnérables.

L'orientation des BPI vers le logement est aujourd'hui sous la pression constante d'une politique de lutte contre les indus. Nous constatons qu'il faut sortir à tout prix, quelque soit les conditions et au mépris de l'insertion socio professionnelle des réfugié-e-s. La situation des jeunes de moins de 25 ans est en ce sens alarmante. En effet, ces orientations sont réalisées non pas seulement sans consulter et échanger avec les travailleurs sociaux qui accompagnent directement ces jeunes, mais elles ne tiennent également pas compte de leurs situations individuelles. Ces orientations, censées faciliter leur intégration par l'accès au logement, aggravent en réalité les difficultés rencontrées par ces jeunes : Quel sens y a-t'il à orienter un jeune vers un dispositif d'urgence et de mise à l'abri tel que les HUAS (Hébergement d'Urgence et d'Accompagnement Social) ? Quel est l'intérêt d'orienter un jeune sur un dispositif éloigné de son lieu de travail ?

Une DT a répondu qu'elle « ne voit pas en quoi une orientation vers un dispositif d'hébergement généraliste pourrait être considérée comme une sortie « par le bas » ou pourrait « fragiliser » un parcours d'insertion, sauf à remettre en cause la qualité des prestations d'hébergement et d'accompagnement fournies par l'HUAS ». Ne soyez pas DT-stable, ne cherchez pas à opposer les salarié-e-s entre eux !

Oui, les moyens en termes d'accompagnement ne sont pas les mêmes d'un dispositif à l'autre. Mais les salarié-e-s ne sont pas responsables des choix de la direction !

La réussite des jeunes dans leur insertion professionnelle et leur autonomie dépend d'un soutien adapté et d'une prise en compte de leurs besoins spécifiques. Nous demandons à ce que les orientations des BPI - quelque soit la situation- soit faite en fonction de leurs besoins et non en fonction des intérêts de la direction.

Colmar Europe

Sur les trois ETP d'IS du service post-asile de Colmar, une salariée est absente depuis le mois de juin 2024, une salariée a été détachée sur le CADA et un salarié travaille à temps partiel. Pour pallier au manque d'effectif, la direction a décidé de détacher temporairement une salariée de l'HUDA. La méthode de « déshabiller Pierre pour habiller Paul » est largement contestable. Une salariée se retrouve désormais seule pour accompagner 85 personnes de l'HUDA. Même si la direction admet que cela n'est pas suffisant, elle ne nous dit pas quand sera recruté un-e remplaçant-e !

La direction nous a informé que le CADA et le service post-asile auraient des difficultés financières : un déficit de 170000€ en 2023 pour le CADA, compensé par des excédents budgétaires, et de 38000€ en 2023 pour le service post-asile.

Vu qu'Adoma va désormais héberger des personnes en cohabitation dans une même chambre, nous avons demandé de leur mettre à disposition des armoires fermant à clé pour leurs effets personnels. La direction va passer les commandes sur le budget 2025.

D'une manière générale, la direction admet que l'organisation des déménagements qui ont eu lieu sur ce site n'était pas satisfaisante et loin des standards exigés par Adoma.

Frais de désinsectisation

La direction nous a confirmé que la prise en charge financière du traitement des punaises de lit est bien à la charge d'Adoma et non des résident-e-s ! Et concernant l'activité hébergement, les frais sont à la charge des DT et non des services d'hébergement.

Suppression de places asile

La direction estime que l'État pourrait supprimer jusqu'à 9000 places HUDA sur les 140000 places asiles existantes en France. Cela dépendra des mesures gouvernementales qui seront issues de la loi de finance du budget de l'État. Des discussions sont en cours avec les DDETS. Adoma souhaite discuter de toutes les places, PRAHDA compris, même si c'est un marché national.

Dispositifs d'accueil des ukrainien-e-s

La direction n'a pas de réponses pour le moment concernant la pérennisation des places. Elle dit qu'elle se désengagera si l'État ne donne pas de garanties de pérennisation.

Visiophones

Sur certains sites équipés de visiophones, il aurait été demandé aux salarié-e-s de ne pas utiliser l'ouverture de la porte à distance mais de se lever pour ouvrir physiquement la porte. La direction nous confirme qu'il y a bien lieu d'utiliser les visiophones. Selon elle, il s'agit de répondre à l'appel et ouvrir via le visiophone, puis le professionnel vient accueillir la personne physiquement et la raccompagne à sa sortie.

Réduction horaire des femmes enceintes

L'accord sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que « Les salariées dont l'état de grossesse a fait l'objet d'un certificat médical bénéficiant d'une réduction de leur durée du travail de 1 heure par jour en début ou en fin de journée,..., sans perte de salaire ». La direction nous confirme que les salariées à temps partiel bénéficient également d'une réduction de leur durée du travail d'une heure par jour travaillé, cette mesure n'étant pas en lien avec la durée contractuelle des salariées.

CADA de Volgelsheim

Nous avons relancé la direction pour l'installation d'une plaque de signalisation à l'entrée du CADA pour éviter que les personnes se dirigent naturellement vers la pension de famille. La direction nous a répondu que la plaque est en attente de livraison.

DHA

Les DHA peuvent être amenés à se charger de l'accompagnement social de personnes hébergées. Cela se fait au cas par cas, en fonction des besoins et des situations, mais cela reste à leur bon vouloir.



Absences pour examens médicaux des femmes enceintes

Selon l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le conjoint salarié de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires et d'une demi-journée pour assister à une échographie. Nous notons que cela n'est pas suffisant pour les grossesses complexes qui nécessitent des examens plus réguliers.

HuDA de Dijon

Nous avons interpellé la direction concernant la mauvaise idée du DT de ne pas remplacer une IS durant son congé maternité. La direction nous a répondu que cela avait effectivement été pensé pour des questions budgétaires. La direction est finalement revenue sur sa décision et elle a accepté de remplacer la salariée. Comme quoi, quand les salarié-e-s se mobilisent, iels peuvent gagner !

Traitement contre les nuisibles

La direction reconnaît que l'infestation progresse. Ce constat est national. La direction souhaite la mise en œuvre des assises de l'hygiène sur le modèle des assises de la sécurité. La direction reconnaît que les marchés nationaux dysfonctionnent, que le recours à des marchés locaux serait plus efficace. La direction pense qu'il faut une approche plus pragmatique et plus réactive sur ces questions. Idem pour la blanchisserie des draps : aller vers des opérateurs locaux.



**ÉLECTIONS DANS LES TRÈS PETITES
ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS**

et pour les salarié-es
de particuliers !

DU 25 NOV. AU 9 DÉC. 2024

onadesdroits.solidaires.org

Sud

Union
syndicale
Solidaires

Les salarié-e-s des particuliers employeurs, des entreprises et des associations comptant moins de 11 salarié-e-s pourront voter par correspondance ou par voie électronique. Cela concerne près de cinq millions de salarié-e-s !

Tous les syndicats membres de Solidaires seront représentés sous le même sigle : celui de notre Union syndicale interprofessionnelle SOLIDAIRES.

Les votes recueillis détermineront le nombre de sièges attribués à Solidaires au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) mais contribueront aussi à améliorer notre représentativité au niveau interprofessionnel et national et à déterminer le nombre de sièges attribués à Solidaires au sein des conseils de prud'hommes.

Même quand on n'est pas salarié-e de Tpe/Tpa, on en connaît tous et toutes : salarié-es des commerces que l'on fréquente ou de l'association à laquelle on appartient, ami-es, famille, etc. Alors faisons voter SUD – SOLIDAIRES !