



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

Lyon, le 8 février 2021

BIEN DÉMARRÉES, BIEN MAL CLÔTURÉES

Les premiers rendez-vous sur les thèmes de l'égalité professionnelle femme homme et les conditions de travail ont permis d'aborder de front des situations sous-évaluées depuis plusieurs années par la direction générale: turn-over et absentéisme élevés, démissions et accidents du travail en hausse. Ce dialogue de qualité n'a pas duré. Quel dommage !

LA DIRECTION CHOISI LE DIALOGUE À SENS UNIQUE

Au démarrage de ce cycle de négociation, la CGT a voulu croire aux bonnes intentions de la direction, après une année sans NAO. Un premier accord prometteur a été signé avec le directeur général. Sur le thème de l'égalité professionnelle femme homme et des conditions de travail, avec des engagements précis et vérifiables dans la durée.

Le second volet de la négociation, sur la rémunération, a pris une toute autre tournure : la CGT a assisté à l'absence de véritable négociation, la direction se contentant de valider ses propres propositions. Changement radical de ton de la rédaction à la remise de la proposition pour signature : propositions balayées, mise en cause infondée de la délégation syndicale dans un texte de conclusion rédigée sans concertation, et demande de signature de l'accord sur un coin de table comme un banal bon de livraison. Où est le dialogue ?

- ⇒ *La négociation est un outil de la démocratie sociale, créatrice de droits nouveaux*
- ⇒ *Un syndicat n'a pas vocation à valider des décisions prises seules par l'employeur*
- ⇒ *Le respect de la fonction syndicale implique un certain formalisme*

PAROLES ET ACTES : LE GRAND ÉCART DE LA DIRECTION

Dans son communiqué de conclusion de NAO diffusé aux salariés en décembre dernier, la direction annonce œuvrer en priorité pour améliorer les conditions de travail. Cette affirmation est contredite par les faits, il faudra plus que des mots :

L'association continue d'accuser un retard énorme sur sa connaissance et sa prise en compte des risques psycho-sociaux, premier facteur des arrêts maladies des professionnels de l'accompagnement social. Les violences et agressions sont en hausse constante dans de nombreux services de l'association. Des postes connaissent des conditions de travail dégradées qui génèrent arrêts maladie, accidents de travail, détérioration de l'état de santé, démissions et licenciements pour inaptitudes.

La gestion du personnel déconnectée du travail réel des salarié.e.s au plus près des personnes en difficultés sociales atteint vite ses limites: la bonne gestion associative ne se fera qu'avec une prise en compte des réalités du travail, par une écoute des professionnel.le.s de terrain sur leurs besoins opérationnels, leurs constats et leurs idées. La note de service ne fait pas le travail !!! Où sont les espaces de travail collaboratifs, les outils mutualisés, les partages d'expérience à partir des besoins des publics accompagnés?

DEMANDE D'AUTO-CULPABILISATION FAITE AUX SALARIÉ.E.S

Dans son communiqué de conclusion de NAO, la direction prétexte la nécessité de la bonne gestion et le faible niveau de financements pour éviter de s'interroger sur la rémunération ou les conditions de travail de ses salarié.e.s. Par ce recours à la culpabilisation, la direction s'exonère de la responsabilité de ses propres décisions : ce serait aux salarié.e.s d'assumer seul.e.s la lente dégradation de leurs conditions de travail !

L'argument de la bonne gestion résiste mal aux chiffres :

- ⇒ **Coût des cotisations AT/MP 2019 = 392 000 €!** Le taux est directement lié aux accidents de travail : de 2,5% à 3,4% en 10 ans (il est calculé sur le total des salaires bruts).
- ⇒ **Coût du logiciel Basile = plusieurs centaines de milliers d'€.** Acheté en 2016 pour équiper les services d'accompagnement asile et BPI, il est en fonction uniquement dans les SPADA et son remplacement est déjà annoncé. **Un échec très couteux.**
- ⇒ **Coût de l'absentéisme et du turn-over = élevé.** En temps pour recruter, en budget de formation, en perte d'expertise. **Quelle analyse des motifs d'absences et des départs ?**
- ⇒ **Coût FRC de la baisse de cotisation de mutuelle salarié.e = 0€.** AG2R réalise une marge importante depuis plusieurs années. **Pourquoi la renégociation des tarifs pour faire baisser le tarif mutuelle a tant tardé ?**
- ⇒ **Coût FRC de la hausse à 6€ des titres restaurants = 50 000€ / an.** Une bien maigre consolation de 99€/an pour les salarié.e.s.
- ⇒ **Coût FRC aux prud'hommes.** Les condamnations continuent, accompagnées de leurs indemnités pour les ex-salarié.e.s. **D'autres procédures arrivent encore...**

LES ACTIONS CONCRÈTES TARDENT ET LES SALARIÉ.E.S EN BAVENT

Les causes extérieures ne peuvent plus servir d'excuse. C'est bien l'organisation du travail au sein de notre association qui entraîne la dégradation de l'état de santé de ses salarié.e.s. La CGT engage la direction à sortir de son déni, à se pencher sur les sujets de fond, et à enfin agir à la hauteur de ses responsabilités, pour donner à ses salarié.e.s les moyens de réaliser leurs missions auprès des publics en précarisation continue.

La CGT encourage chaque salarié.e, sans distinction:

- à réclamer des espaces de dialogue entre pairs
- à refuser le recours simpliste à la responsabilité personnelle
- à réclamer des conditions de travail décentes
- à interroger sa charge de travail et les moyens à sa disposition
- à exiger que l'employeur protège sa santé
- à ne pas rester seul.e.s face à ses problèmes liés au travail
- à contacter la médecine du travail en cas de difficulté de santé



Pour faire valoir vos droits, pour défendre vos conditions de travail auprès des demandeurs d'asile, des réfugiés et des personnes retenues, rejoignez la CGT.

Contactez directement votre délégué syndical CGT:

Mikis Charalambos - dsforumrc@gmail.com - 07 68 24 17 12