



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021

Lyon, 31 janvier 2022

DIALOGUE SOCIAL CANADA DRY UN GASPILLAGE D'ÉNERGIE

La CGT ne participera pas aux réunions sur la GPEC

A l'occasion de la récente tentative de dialogue lors des négociations annuelles, la direction n'a pas respecté ses engagements sur l'accord Conditions de Travail signé en 2020 en refusant d'en aborder les points de suivi essentiels.

La CGT a décidé de ne plus participer à ces rencontres vaines. Rien d'utile aux salarié.e.s n'en sort, et à la fin, c'est la direction qui décide toute seule, et écrit sa propre histoire.

Nous ne pouvons plus accepter le climat social actuel qui fait reposer sur les salarié.e.s de tous métiers, de tous niveaux et de tout territoire la responsabilité de leurs conditions de travail dégradées.

Pendant que la direction nous explique ce qu'elle ne peut pas faire parce qu'elle n'a pas les bons outils de pilotage ou parce que c'est trop cher, la CGT accompagne au plus près des équipes et des salarié.e.s dans leur réalité quotidienne.

A chaque fois, les mêmes constats ! le manque de moyens, les situations de violence et d'épuisement que connaissant les professionnels sont sous évaluées ou ignorés de la direction.

Les indicateurs sociaux dégradés doivent faire réagir les instances dirigeantes

- ⇒ Le turn over atteint des sommets : jusqu'à 90% dans certains services !
- ⇒ Les licenciements pour inaptitude ont grimpé en flèche, devenant une porte de sortie pour des salarié.e.s en souffrance.

Il n'est plus possible d'expliquer tous ces dysfonctionnements uniquement par des causes externes, voire en mettant en cause les élu.e.s du personnel !

Cette inversion de responsabilité est une tentative de dissimulation de défaillances institutionnelles, compensées par l'engagement et le professionnalisme des salarié.e.s !

LA RH QUITTE LE NAVIRE

Un bilan du passage éclair de cette 2e DRH en 3 ans s'impose :

Un profil RH pur jus venant du secteur privé lucratif est-il adapté aux besoins d'une association tournée vers l'aide de l'autre ?

Est-ce trop exigeant d'espérer le recrutement d'un.e professionnel.le qui s'intéresserait aux réalités et aux enjeux du travail social, voire de l'asile ?

Peut-on légitimement attendre de tous.tes les cadres de direction d'une association de défense du droit d'asile, et de lutte contre les discriminations, de disposer de connaissances théoriques ET pratiques dans ces domaines ?

DES SALARIÉ.E.S NÉGLIGEABLES (!?)

C'est le regard que porte la CGT après avoir assisté à des entretiens disciplinaires à la limite de l'absurde et parfois violents pour les professionnel.le.s mis en cause :

- ⇒ assistante sociale fautive ? parce que la Préfecture a donné rendez-vous au dernier jour du délai de demande concomitante ?! (sans préjudice pour la famille – dossier déposé)
- ⇒ agent social et hôtelier fautif ? parce qu'il a mis 3 jours à changer un tuyau de gaz fonctionnel (sans conséquence, les tuyaux de gaz sont blindés)
- ⇒ agent d'accueil de SPADA fautif ? parce qu'il dit un gros mot à un DA agressif (dont le débordement a cessé)
- ⇒ agent de maintenance fautif ? suite à un défaut sur une installation électrique (sans qu'aucune expertise de l'installation n'ait été réalisée)

GASPILLAGE D'ÉNERGIE

Prévoir des dossiers sur les salariés « en cas de contentieux », monter les salarié.e.s les un.e.s contre les autres, plutôt que de les aider à faire équipe par des formations adaptées, pointer du doigt les élu.e.s du personnel ; ces techniques n'auront pas permis d'endiguer l'hémorragie des professionnel.le.s de l'association ou d'éviter que certain.e.s saisissent la cour des prud'hommes pour demander réparations.

La DRH est remplacée sur un bilan éloquent :

- **Agression au couteau d'un collègue :** une équipe traumatisée dont la quasi-totalité aura quitté l'association en quelques mois et aucune analyse des causes profondes réalisée
- **Condamnation de l'association pour faits de harcèlement à la cour des prud'hommes** mettant en cause des membres du CODIR (appel en cours)
- **Départ du Secours Catholique des membres du Conseil d'Administration**
- **Départs à la chaîne de cadres de direction :**
 - A la direction hébergement accompagné
 - A la direction moyens généraux
 - A la direction budget
 - A la direction santé
 - Et à la direction ressources humaines
- **Départs volontaires de salariés en hausse** (démissions, refus de passage en CDI, refus de prolongation de CDD, demandes d'arrêts de période d'essai)
- **Recours au disciplinaire sur des situations de travail classiques** et communes à de nombreux personnels (voir ci-dessus)
- **Non reconduction d'un marché public de l'Ofii** sur le premier accueil en Occitanie : quel avenir pour des salarié.e.s hyper engagés ? Quelles leçons à méditer de ce choix de l'Ofii ?
- **Fermeture de sites dans un silence assourdissant** (Transit Charrial et CHUDA Bellenaves et Ygrande)
- **Actions non prioritaires pour la DRH :** formation de la direction et des managers à la prévention des RPS, et mise en place d'outils de suivi RH permettant l'analyse des conditions de travail (Refus sur devis !!!)



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

FB: [CGT Forum Réfugiés](#) Twitter : [@Cgtforumrefugie](#)
Web: <http://forumrefugies.reference-syndicale.fr/>