



CGT A.D.A.P.E.I.

Du pays de Montbéliard

16/05/2013

L'avenir appartient à ceux qui luttent

A L'AUBE DE LA FUSION

I. Pourquoi la C.G.T Adapei n'a-t-elle pas donné d'avis lors du C.E du 19/03/13 et du C.H.S.C.T du 11/03/13 ?

A propos de notre position sur le projet de fusion de l'Adapei du Doubs au 1^{er} Avril 2013, les représentants C.G.T tiennent à réaffirmer, sans ambiguïté, qu'ils ne sont pas opposés à ce projet qui est, aujourd'hui, une réalité.

En effet, si cette opération de fusion va permettre à la future Adapei du Doubs de devenir un acteur économique majeur du bassin régional, elle suscite, néanmoins pour les salariés et leurs représentants C.G.T, un certain nombre d'interrogations sur le plan économique et social.

Le projet de fusion, tel que, présenté par la Direction demeure très généraliste et pas suffisamment détaillé et précis sur un certain nombre de points. La date de fusion, initialement prévue au 1^{er} Janvier 2014, a été avancée au 1^{er} Avril 2013, et ce malgré, les nombreuses demandes de la CGT sur le maintien de la date au 1^{er} Janvier.

C'est pourquoi, les élus C.G.T, tant au niveau du C.H.S.C.T que du C.E, n'ont pas été en mesure de donner un avis éclairé sur le projet de fusion proposé par la Direction. Les élus C.G.T s'appuient sur les éléments suivants pour étayer leur position :

1 Sur la question de la solidité financière de l'Adapei du Doubs :

Suite à l'expertise comptable réalisée par le Cabinet DIAGORIS, il ressort que l'Adapei du Pays de Montbéliard avait une trésorerie très confortable et un endettement très faible. La situation économique de l'Adapei du Doubs ne sera pas comparable.

2 Sur l'avenir de la branche économique (A.S.T) de l'Adapei du Pays de Montbéliard :

Dans le cadre de l'expertise comptable, Diagoris a démontré le manque d'informations concernant le devenir de la branche économique. En effet, la Direction, à aucun moment, n'a évoqué clairement les prévisions sur l'évolution de l'activité industrielle ; ne s'est pas plus exprimée sur les stratégies envisagées, ni sur la gestion de cette activité au sein de l'Adapei du Doubs.

A la question du risque de filialisation de cette branche et sur l'avenir de l'Entreprise Adaptée (E.A), la direction est restée dans le vague

3 Les économies d'échelle :

Dans les documents remis par la Direction, la question des économies d'échelle a été évoquée mais aucun chiffrage de ces économies attendues, dues à la fusion, n'a été réalisé.

Pour rappel, « *L'Economie d'échelle est un terme utilisé dans le secteur privé et correspond à la baisse du coût d'un produit qu'obtient une entreprise en augmentant le volume de son activité.* »

Suite à l'analyse du rapport sur la fusion remis par la Direction, nous avons constaté, qu'à aucun moment, celle-ci parle de croissance, de développement ou de diversification.

Alors, comment seront faites ces économies??? Aucune réponse claire n'a été apportée!!!

Sachant que les charges de personnel représentent 63% et que les charges externes 25% (Intérim, prestataires,...) dans les structures de coût, la C.G.T Adapei ne veut pas que ces économies d'échelle se fassent au détriment de l'emploi et des conditions de travail.

Nous avons interpellé la Direction sur le devenir des fonctions supports en place (R.H, compta, maintenance, ...); nous n'avons obtenu aucune information:

- sur les doublons identifiés,
- les prévisions sur les futurs départs en retraite non remplacés,
- le devenir de ces fonctions association par association et éventuellement leur réemploi.

Ce que nous constatons, c'est que la Direction investit sur un réseau informatique de gestion à distance, ce qui laisse entendre que certains services pourraient s'alléger voire disparaître.

D'autre part, dans le document de 22 pages remis au C.H.S.C.T du 06/12/12, seules 3 pages représentaient un intérêt en termes d'informations, il ne contient aucune analyse démontrant que la mise en œuvre envisagée de ce projet, étalée dans le temps, soit fin 2015, n'aura aucun impact en termes de conditions de vie et de travail pour les salariés. Par ailleurs, à la page 16, la Direction se contredit puisqu'elle affirme qu'il n'y aura aucun changement dans les conditions de travail et dans le même paragraphe, elle écrit : "***Du fait de l'absence de mobilité géographique imposée, des modifications de contenus de poste pourront, cependant avoir lieu, notamment pour les personnes travaillant sur les fonctions administratives.***"

A plusieurs reprises, nous avons sollicité la Direction pour qu'elle nous communique les analyses démontrant que la mise en œuvre de son projet n'a aucun impact en termes de conditions de vie et de travail, de santé physique et mentale pour l'ensemble des salariés. A ce jour, les élus C.G.T ont eu une fin de non recevoir.

Il convient de retenir que dans le document du 06/12/12 au C.H.S.C.T, la Direction annonce la couleur, page 17, notamment concernant les usages où il écrit :

« *...Pour des raisons d'équité entre les salariés quel que soit leur lieu de travail, et de viabilité économique de la nouvelle structure, ces usages pourront être dénoncés dans le cadre des négociations des statuts collectifs des salariés au sein de la nouvelle structure, après, le cas échéant, consultation du CHSCT.* »

La Direction n'élude pas, non plus, la possibilité, que dans le cadre de l'harmonisation des statuts, les futures négociations débouchent sur des impacts en matière d'organisation et de conditions de travail (flexibilité, temps de travail, congés,...)

Ces aveux de taille démontrent que la Direction guidée par son objectif de réaliser des économies d'échelle a décidé, dès à présent, de négocier à la baisse tous les accords d'entreprise. Elle confirme, d'une part, également, s'il le fallait encore que son projet va bien impacter les conditions et l'organisation du travail. D'autre part, elle se garde bien d'annoncer clairement les points précis sur lesquels porteront les reculs qu'elle souhaite faire accepter aux syndicats en se cachant derrière les négociations à venir.

EN CONCLUSION: le délai du 1er Janvier 2014, comme l'avait initialement proposée la Direction, nous semblait une opportunité de réaliser les changements en dehors de toute précipitation, à condition d'afficher une volonté permanente de s'inscrire dans un jeu gagnant-gagnant pour les salariés, les syndicats, les Instances Représentatives du Personnel, la Direction et l'ensemble des établissements de la structure Adapei du Doubs.

II. Quel sera le devenir des Instances Représentatives du Personnel (D.P, C.E, C.H.S.C.T)?

Avec la fusion, les Instances Représentatives du Personnel, telles qu'on les connaît aujourd'hui, seront amenées à évoluer:

- **La proposition de l'employeur** était de créer un seul C.E pour l'Adapei du Doubs, des D.P et C.H.S.C.T de secteur (Travail, Hébergement, Enfants/Adolescents)

- **La C.G.T Adapei**, quant à elle, formule **les propositions suivantes:**

- Création de 3 C.E, un par territoire (Haut-Doubs, Grand Besançon, Aire Urbaine) garantissant ainsi la pérennité des emplois affiliés aux Comité d'Entreprise (secrétaire administrative).
- Mise en place d'un C.C.E (Comité Central d'Entreprise)
- D.P de secteur et par territoire.
- C.H.S.C.T de secteur et par territoire, permettant ainsi de mieux résoudre les questions de chaque secteur.
- Mise en place de réunions trimestrielles des D.P et de C.H.S.C.T de secteur regroupant les 3 territoires afin d'échanger sur les difficultés communes et de proposer des solutions collectives.

A la date effective de fusion, c'est à dire au 1er Avril 2013, les Organisations Syndicales ont 15 mois pour négocier sur les points suivants :

- Temps de Travail,
- Congés (R.T.T, Congés Associatifs, trimestriels),
- Travail de nuit,

Au cours de cette période dont le terme est fixé à Juin 2014, des accords d'entreprise de substitution pourront être signés et donc seront applicables au périmètre de l'Adapei du Doubs. En cas de signature, ce seront les accords d'entreprise de l'Adapei du Pays de Montbéliard (société absorbante) qui s'imposeront au dit périmètre. Encore faut-il que la représentativité de chaque syndicat soit définie!!!

La Direction a, quant à elle, calculé la représentativité de chaque organisation syndicale en additionnant les résultats des élections professionnelles du 1er tour de l'ensemble des associations. Pour la C.G.T, cette méthode de calcul n'est pas conforme à la législation en vigueur.

La C.G.T, quant à elle, avait fait deux propositions :

- la Direction de l'Adapei du Doubs organisait les élections professionnelles dans les 3 mois après la date effective de la fusion,
- Au cours de la période de négociations, toutes les organisations syndicales sont présentes autour de la table afin de négocier au mieux les accords d'entreprise mais lesdits accords ne seraient soumis à signature qu'après les élections professionnelles prévues par la Direction en Novembre 2014.

La C.G.T Adapei constate, qu'à ce jour, aucune négociation concernant les préoccupations essentielles des salariés n'est programmée d'ici le mois de septembre. Ce qui laisse augurer, encore une fois, que tout se fera dans la précipitation puisque 5 mois se seront écoulés depuis la dernière réunion entre les Organisations Syndicales et l'employeur !!!

III. Point sur le dossier des heures d'équivalence.

La chambre sociale dans l'arrêt du 13 Février 2013 a déclaré non admis le pourvoi en cassation des salariés ayant déposé un dossier pour les heures d'équivalence mais fort heureusement il n'y aura aucune sanction pécuniaire.

La C.G.T Adapei n'a pas l'intention de baisser les bras (ce n'est pas son genre!!!) et a donc l'intention de porter, devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme, les dossiers des salariés.

Une information sera faite, par voie d'affichage, pour expliquer la procédure à suivre pour déposer les dossiers des heures d'équivalence devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

IV. Pour rappel:

Une salariée syndiquée C.G.T, que nous ne nommons plus, a été accusée de maltraitance ; la Direction a tenté de la licencier et a recouru à une procédure administrative (inspection du travail, ministère du travail, tribunal administratif) ou elle a échoué. Dans son entêtement, elle a, donc, décidé de recourir à une procédure pénale concernant le week-end en question. Après une annulation de la procédure pour une erreur de date, le tribunal d'instance a décidé de convoquer, à nouveau, cette salariée, pour coups et blessure sur une personne fragilisée ayant entraîné une ITT de moins de 10 jours.

Le verdict a beaucoup interrogé la C.G.T dans le sens où le tribunal a relaxé la salariée pour la journée du dimanche ou les faits ne s'appuyaient, essentiellement, que sur les déclarations de la « collègue » qui l'accompagnait et est condamnée pour les faits du samedi ou elle avait été blanchie au cours de la procédure administrative en considérant que ces faits n'étaient pas suffisamment graves pour motiver un licenciement. C'est pourquoi, la C.G.T Adapei a décidé de soutenir cette salariée syndiquée C.G.T dans le cadre d'une procédure en appel.

AFFAIRE A SUIVRE !!!!!

V. Heures supplémentaires :

La C.G.T Adapei a constaté une irrégularité sur le paiement des heures supplémentaires, en effet ; les heures supplémentaires prises sous forme de récupération étaient bien majorées à 25% alors que pour le paiement de ces mêmes heures, la Direction pratique une méthode différente qui est la suivante : taux horaire – 10 % (indemnisation R.T.T) X 25%.

Suite aux différentes interpellations de la C.G.T sur cette méthode de calcul, la Direction nous a indiqué qu'elle s'appuyait sur une directive du FEGAPEI (syndicat employeur) qui estime que la majoration R.T.T est incluse dans le taux horaire initial, et qu'il la déduisait pour le calcul des heures supplémentaires. La C.G.T Adapei ne partage pas cette vision des faits. En effet, le salarié bénéficiant de la R.T.T aux AST, par exemple, travaille 38 H 50 hebdomadaire, sur la base de 150H30 mensuelle et cumule environ 23 jours de R.T.T par an. Alors comment peut on à la fois :

- Cumuler 3H50 de R.T.T hebdomadaire avec un taux horaire qui inclut l'indemnisation R.T.T,
- Etre payé sur une base de 34H65,
- Minorer le taux horaire initial de 10% pour les heures supplémentaires
- Les heures récupérées sont majorées à 25% sans application de la minoration de 10% RTT
- Ne pas appliquer cette même minoration de 10% pour les salariés dont le taux horaire initial serait l'équivalent du taux horaire SMIC

La Direction l'a bien compris puisque depuis le 1^{er} Janvier 2013, elle n'applique plus cette méthode de calcul pour le paiement des heures supplémentaires sous le prétexte de s'aligner aux autres sections Adapei du Doubs. Malgré les demandes répétées de la C.G.T Adapei de régulariser, au moins pour l'année 2012 la situation des salariés, la Direction est restée sourde à nos demandes et la C.G.T envisage de porter cette affaire devant les instances compétentes.

PETITE BOUTADE, quoi que !!!

De même que la Direction de l'Adapei applique aveuglément les directives du FEGAPEI (syndicat employeur), ne pourrait-elle pas, pour une fois, appliquer une des revendications de la C.G.T, c'est-à-dire le SMIC à 1 700 euros !!!!!

2013 : Année de la fusion...

