



# SUD APAJH 17

LE JOURNAL DU SYNDICAT SUD À L'APAJH 17

- ◆ **Négociation congés trimestriels secteur adulte**
- ◆ **Réorganisation de l'IME**
- ◆ **Les ordonnances Macron**
- ◆ **Les accords d'entreprise**

Communiqué SUD :

## Suites des négos concernant les congés trimestriels pour le secteur adulte

SUD a demandé que soit enlevé de l'accord local que nous avons gagné le passage du contenu l'accord CET d'entreprise devant la Commission Nationale d'Agrément.

La direction refuse !

**Quelle est la divergence ?** À SUD, nous pensons que notre directeur peut s'appuyer sur un refus des instances patronales pour dénoncer l'accord. Et donc nous voulons d'abord des garanties d'application de l'accord local, quoi qu'il arrive !

Suite à la dernière réunion, le directeur s'est engagé verbalement à ce que les congés supplémentaires soient accordés et mis en place à compter du 1er octobre 2018.

A SUD, nous ne perdons pas de vue que notre « patron puisse » la jouer fine.

Et nous sommes conscients que la partie n'est pas finie.

Pour cette raison, notre combat commun débuté depuis plusieurs mois par SUD dans les instances et validé victorieusement par notre mouvement collectif, mérite notre vigilance.

**Nous devons continuer à rester fermes et déterminés. Tout en avançant !**

**Pour cette raison, nous avons signé l'accord d'entreprise le 11 juin concernant les CONGES SUPPLEMENTAIRES**

**A SUIVRE...**



**SUD APAJH 17 est sur Facebook**

## Les ordonnances MACRON et leurs incidences sur nos conditions de travail

Nos directeurs ne l'auraient même pas espéré et MACRON l'a fait !!

Avant il existait le code du travail et les conventions collectives.

Dorénavant il existe les ordonnances MACRON ...

Quand SUD se battait contre les LOIS TRAVAIL au mois de septembre, nous savions ce qui allait en découler. Lorsque nous nous battions contre l'inversion de la hiérarchie des normes, nous savions déjà ce qui allait advenir de notre droit du travail et de notre protection de salariés :

### **LA CASSE DU DROIT DU TRAVAIL ET LA CASSE DE NOS CONVENTIONS.**

### INVERSION DE LA HIERARCHIE DES NORMES

Ça veut dire que le code du travail ou nos conventions, qui étaient le package minimum de la protection de notre position de salariés, ne seront plus le socle fondamental de notre contrat de travail. Les ordonnances MACRON permettent à nos associations de mettre en place des accords d'entreprises, et donc des conditions de travail qui seront moins favorables que nos accords de branches, nos conventions et le code du travail.

Ce qui veut dire que la direction va pouvoir envisager :

- ◆ La suppression des congés supplémentaires
- ◆ L'éclatement des 35h
- ◆ Des licenciements facilités
- ◆ Et nous ne doutons pas de l'ingéniosité de nos directions pour nous enlever nos conquits sociaux...

Concrètement nous ne pourrons plus opposer nos conventions collectives aux tentatives de rentabilisation budgétaire de nos services...

L'ACCORD D'ENTREPRISE VA PRIMER.

Il va falloir être armés syndicalement pour pouvoir ne pas se faire avoir ou manipuler...



## NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Les coupes budgétaires imposées par le régime de l'austérité stratégique vont être une aubaine pour nos directeurs. Parce que « leurs budgets seront restreints », ils seront « obligés » d'augmenter notre temps de travail, de supprimer nos congés trimestriels ou supplémentaires, d'individualiser les salaires, de faciliter les licenciements....

Tout va se jouer MAINTENANT, localement, boîte par boîte...

D'où la nécessité d'avoir un syndicat SUD local fort,  
qui en plus fait vivre la solidarité entre tous les SUD...

A SUD, nous avons fait la preuve que la compromission est absente de nos valeurs et de nos pratiques, qu'il n'existe pas de clientélisme chez nous, même pour « obtenir des retombées ».

Nous ne négocierons jamais la baisse des droits des salariés pour notre confort syndical.

Nous avons toujours été un syndicat indépendant tant sur les idées que financièrement, contrairement aux syndicats historiques.

*Et comme disait notre DG à une réunion générale de la MAS : « c'est bientôt les élections, choisissez bien vos représentants .... »* Et il a bien raison. Parions que son choix ne se porterait pas sur SUD, car jamais nous ne serons les béni-oui-oui de la direction.

Et oui, les élections approchent et c'est un enjeu pour notre direction. La transformation des instances « GRACE » aux lois MACRON va transformer le rôle syndical, les rapports entre salariés et direction, les modalités institutionnelles du « dialogue social ».

VOS REPRESENTANTS, VOS DELEGUES SYNDICAUX que vous éliraites vont négocier en votre nom vos futurs accords d'entreprise qui primeront sur le **code du travail**.

**C'est le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur nos conventions.**

**QUELLE RESPONSABILITE !!!**

L'accord d'entreprise pourra modifier :

- La durée du travail
- La rémunération
- Et les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Pour résumer, cela veut dire que l'on pourra nous imposer de nouveaux horaires, amener de la polyvalence dans votre métier (des missions qui ne correspondent pas à vos diplômes), de la mobilité géographique quand l'APAHI sera couplée avec d'autres associations ou services ....

**A SUD, JAMAIS À L'APAJH NOUS NE NÉGOCIERONS D'ACCORDS QUI SERONT  
EN DESSOUS DE NOTRE MINIMUM CONVENTIONNEL.**

**NOUS NOUS BATTONS POUR OBTENIR DE VRAIS AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES  
COMME DES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES, POUR UN MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL.  
POUR UNE CONVENTION COMMUNE DE HAUT NIVEAU.**

**Avec le souci permanent de vous informer en toute transparence par nos tracts.**

# La réorganisation de l'IME

Malgré notre opposition sur le fonctionnement de 4 équipes de 5 AMP/AS+ un ME, la direction s'est obstinée et à réorganisé l'organisation du temps de travail des professionnels.

A SUD, nous avons toujours dit que la réduction des effectifs sur les groupes allait alourdir la charge de travail des professionnels (contrairement aux autres organisations syndicales, sic).

Pour cette raison, nous n'avons pas voulu participer à cette grande mascarade d'élaboration de plannings en collaboration avec la direction avec cet effectif imposé. Pour SUD, les équipes doivent rester à 6 AMP/AS + 1ME. De plus, nous avons toujours dénoncé cette mutualisation de moyens, ce management qui ne mènera qu'à augmenter les cadences de travail, voire supprimer des postes.

A SUIVRE....

## Les accords d'entreprise

- Nous avons signé l'accord d'entreprise sur les congés associatifs trimestriels avec un engagement moral et verbal de la direction d'appliquer ces CONGES ASSOCIATIFS le 1er octobre 2018.  
Ce combat débuté depuis plusieurs mois par SUD,  
et validé victorieusement par notre mouvement collectif, a payé !
- Nous n'avons pas signé l'accord d'entreprise sur la flexibilité du temps de travail concernant le service de tutelle. On va donc vous donner les raisons de notre « non signature » de cet accord :

Article 2 : « ...l'amplitude d'une journée est donc limitée à 12h avec une journée maximale de 10h effectives ».

**SUD SANTE SOCIAUX est opposé aux journées de travail de 12h.** En effet, toutes les études sur ces horaires montrent la même chose: des journées de travail de 12h constituent une dégradation des conditions de vie familiale et personnelle, altèrent la santé (espérance de vie, crise cardiaque, diabète, AVC,...) et la sécurité des salariés (augmentation des risques d'accidents de la route, somnolence, risques professionnels...)

Article 8 : « A défaut d'information de la part du salarié, l'employeur appliquera une journée de 7h avec une demi-heure de pause déjeuner. Les heures éventuellement effectuées au-delà des 7h seront alors perdues ».

Pour SUD, il est inenvisageable de perdre des heures que l'on a déjà effectuées !!!  
D'ailleurs, le code du travail dit (encore) : « un accord collectif » ne peut limiter les droits du salarié au bénéfice des dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires » (art 3121-22 code du travail).

Enfin, on ne peut cautionner qu'un accord d'entreprise soit plus défavorable que le minimum prévu dans le code du travail, même si c'est la logique des lois Macron, lois que nous avons toujours combattues !

Au-delà de ces éléments précis, et justement parce qu'on va devoir subir des pressions et des propositions d'accords toujours plus défavorables aux salariés via les Lois Macron, parce que les 35 H risquent de sauter, parce que cet accord ouvre des pistes de flexibilité qui seront tôt ou tard utilisées pour nous obliger à des organisations de travail toujours plus défavorable. (y compris en cas de fusion avec d'autres établissements),

## **nous prenons nos responsabilités**

# **SUDistez-vous !**