

Petit quizz de Noël offert par l'association

Pour commencer merci de votre confiance lors de la mise en place du C.S.E



L'information de la Section Syndicale Sud Santé-Sociaux de l'APSA

SUDAPSA86@gmail.com

Tract décembre 2019 **Attention : réponses multiples possibles**

AUCUN PIEGE !

Plusieurs dizaines de licenciements pour inaptitude depuis 2016 à l'APSA, que fait l'association :

- elle met en place un plan de prévention.
- elle engage un travail avec les instances représentatives du personnel
- elle tente de faire « muter » le médecin du travail

Lorsque l'APSA doit « faire des économies », elle :

- obtient auprès des tutelles un financement propre pour son siège
- réduit les coûts de fonctionnement de sa Direction Générale
- respecte le cadre légal afin d'éviter les procédures en justice
- continue à provisionner son coût de fonctionnement sur le budget des établissements, double ses effectifs de cadres dirigeants (de 2 à 4) et multiplie les procédures judiciaires contre les salariés (en finançant ces procédures par l'argent public, nos cotisations et nos impôts, destiné aux usagers)

Lorsque l'APSA est sommée par la CNIL de respecter la vie privée de ses salariés, elle :

- se conforme au cadre réglementaire « informatique et libertés ».
- ne fait rien
- contrôle les boîtes mails pros de ses salariés à leur insu.

Lorsque l'APSA est condamnée par les prud'hommes pour licenciement abusif en 2019, elle :

- met en place un plan de prévention.
- engage un travail avec les instances représentatives du personnel
- en prend note
- licencie à nouveau ... (Et « attend » une autre procédure en justice)

Lorsque l'APSA ne respecte pas les Droits des personnels en contrats CDD, elle :

- donne les moyens à son personnel administratif dédié de fonctionner
- limite ces contrats en « consolidant » la place des personnels précaires
- multiplie les « Contrats Aidés » financés par l'argent public, ...nous !
- décide de sous-traiter cette gestion à un prestataire extérieur

Lorsqu'un Directeur Administratif et Financier et un ex Délégué Syndical quittent l'APSA :

- les deux ont des indemnités de départ proportionnelles à leur ancienneté
- les deux démissionnent et partent sans indemnités
- le premier part avec 10 000 euros le second 0 euro.
- le premier part avec 0 euro et le second 10 000 euros
- le premier part avec plusieurs dizaines de milliers d'euros et le second 0 euro

Lorsque l'APSA accueille des personnes sourdes, aveugles et sourdes-aveugles, elle :

- ferme son service d'interprétariat
- limite la production de braille
- se sépare de ses salariés « non-rentables » au sein de ses structures de travail adapté

Vous êtes chaud, confiant, prêt pour la suite..... ►

Lorsque l'APSA décide de verser une prime exceptionnelle à ses salariés, elle choisit :

- d'appliquer le mode de calcul légal des montants sur douze mois
- un mode de calcul spécifique, favorable aux salariés les plus précaires
- un mois de référence pour le calcul, le plus défavorable aux salariés

Lorsque des représentants des personnels utilisent leur voiture pour leur missions, l'APSA :

- rembourse les frais conformément aux dispositions légales
- fourni un véhicule de service aux personnels concernés
- rembourse partiellement les frais sous des conditions qu'elle fixe elle-même
- ne rembourse rien

Lorsque l'APSA embauche du personnel, elle :

- met en avant les compétences et veille à l'équilibre de ses équipes
- met en avant les connaissances
- met en avant le nom de famille
- embauche les personnels les moins onéreux

Lorsque l'APSA souhaite un « bon dialogue social », elle :

- « organise » la démission de plus de 50% des élus du CE sur la mandature 2016/2019
- laisse 2 Pôles sur 4 en carence de CHSCT sur la mandature 2016/2019
- se fait convoquer à plusieurs reprises par l'Inspection du Travail.
- refuse l'ensemble des demandes de formations individuelles formulées par certains élus

La qualité de vie au travail et le bien être des jeunes et résidents accueillis, pour l'APSA c'est :

- augmenter de 7 le nombre de week-end travaillés sur le Pôle Adultes
- ne plus ou quasi plus remplacer les personnels éducatifs sur le Pôle Adultes
- par la déqualification, organiser la fuite des compétences et donc la fin de nos spécificités d'accompagnement
- veiller au respect des personnes à mobilité réduite par leur bonne accessibilité aux bâtiments (par exemple un nouveau crépi à l'IRJS pour environ 700 000 euros).

La dernière question comptera double pour la répartition des lots :

Actuellement, y a-t-il à l'APSA des salariés rémunérés au-dessus de l'indice conventionnel ?

- oui
- non

- je ne sais pas
- entre 0 et 2
- entre 2 et 5
- entre 5 et 10

Si oui, combien :

Si oui, quelle fonction occupe(nt) t'il(s) ?



**Renvoyer vos réponses avec coordonnées par mail
Nous allons demander à l'association d'organiser un tirage au
sort en fin d'année.
Plusieurs jolis lots allant du compliment à l'oral à la
convocation pour un entretien disciplinaire de
compliment : lettre, avertissement, Pour le ou la
grand(e) gagnant(e) un licenciement avec indemnités
de COMPLIMENTS...**

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes et plein de bonheur au travail !!