



Responsabilité !

Décisions passées au forceps, sans concertations (charte du télétravail & DUE), absence d'écoute du terrain, culture de l'instabilité (réorganisations permanentes, turn-over, dégradation des conditions de travail), Opacité et déni démocratique (censure des résultats des élections au CA), favoritisme, langue de bois...



Le passif devient lourd pour la direction et il se traduit par une inquiétante crise de confiance à COALLIA que les élu-e-s SUD ne cessent de remonter, notamment en réunion d'instances.

Crise de confiance qui finit toujours par se manifester, au quotidien et à plus

grande échelle, dans la société... ..et dans les urnes ! Lutter au quotidien pour enjoindre l'employeur à respecter la loi, pour retrouver du sens à nos pratiques professionnelles dégradées par des décisions prises dans des bureaux, c'est remettre la justice et l'égalité au centre de l'échiquier, c'est agir et lutter contre la montée de toute forme d'idéologie fasciste. Rejoignez-nous ! ■

Congés et arrêts maladie

Le droit de l'Union Européenne (U.E.) stipule que lorsque la santé d'un-e salarié-e l'empêche de travailler, cela ne doit pas influencer sur le calcul de ses droits aux congés payés. Téléchargez et consultez le super récapitulatif de Solidaires, pour faire valoir vos droits, et n'hésitez pas à nous contacter, en cas de difficultés. ■



Collier d'immunité

KOH-ALLIA, bientôt sur votre plateforme préférée ?! ? On connaît déjà les règles : « Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans l'Association, dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose à chacun dans l'Association dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, en quelque endroit qu'il se trouve. » (Article 1.2 du Règlement Intérieur à Coallia). Dans le cadre d'une sanction disciplinaire, certain-e-s salarié-e-s nous ont fait savoir qu'il pouvait exister des « colliers d'immunités » selon le niveau hiérarchique d'un-e salarié-e sanctionné-e. Si cette pratique était avérée, que penser de la « réputation », de la « marque employeur » - tant vantées par notre direction, et du devoir d'exemplarité à Coallia ? ■



Entrave

Aux quatre coins du territoire, des sites ouvrent sans que les élu-e-s n'en soient informés. Aucune nécessité pour la direction de leur faire savoir que des collègues salarié-e-s vont intégrer de nouveaux établissements, avec des conditions de travail souvent très dégradées. La course au développement ne peut se faire au détriment des conditions de travail des salarié-e-s. Ce mépris de la santé, de la sécurité et des conditions de travail consécutifs à l'absence d'informations des élu-e-s au CSE, est un délit d'entrave ! L'employeur est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 7.500 €. ■

Miettes

On peut prétendre avoir sauvé l'association, sans trop se vanter d'avoir brader son patrimoine, il n'en reste pas moins que c'est l'implication des professionnels sur le terrain qui est reconnue par la Cour des Comptes (p.7) Mais, même reconnue par une institution de la République, l'implication, hélas, ne paie pas !

3% d'augmentation pour les salariés en Accord d'Entreprise et une PPV oscillant entre 250 et 500€ bruts pour les salaires les plus modestes, là où l'État propose un plafonnement à 3000€ par an et par salarié-e-s...

Cerise sur le gâteau, pour tous-tes cette fois, une prise en charge de 7 points de plus sur la part employeur de la Mutuelle d'entreprise, à peine de quoi couvrir l'augmentation de son coût mensuel...

La direction peut se gargariser de grandes paroles humanistes, de pompeux discours et de citations surannées, les salarié-e-s ne sont pas dupes. ■



C'est toi le produit !

Avec près de 500 téléchargements et presque autant de désinstallations sur GooglePlay, l'appli Coalliés semble ne pas trouver son public. Bon, quand on voit la masse des informations personnelles qu'elle recueille, on comprend pourquoi ! Qu'à cela ne tienne, la direction l'a installée sur votre navigateur... sans prévenir personne ! ■