



Lorsque les élus du personnel rencontrent les salariés des PEP56, dans leurs centres, la 1ère chose qu'ils entendent c'est, presque systématiquement : « j'ai **choisi** de travailler aux PEP56 parce que c'est une Association à but social, porteuse de valeurs de solidarité, de respect,... mais ! ». Et s'ensuit la longue litanie des plaintes récurrentes :

- des heures supplémentaires à gogo, non payées et impossibles à récupérer
- le non remplacement des collègues en arrêt maladie, d'où une surcharge de travail importante pour ceux qui restent
- des congés impossibles à prendre en intégralité pour certains
- une impression de mépris de la part de l'équipe de direction (salariés auxquels on n'adresse pas la parole, délais inadaptés de réponses aux courriers, interlocuteurs injoignables, pas de visibilité sur l'avenir dans certains centres (DSP, fermetures,...), voire une information faite aux salariés après coup,...)
- des bâtiments et des matériels pas ou mal entretenus, pas toujours adaptés, risquant de mettre en danger à la fois les personnels et les usagers
- des modifications de poste, voire de contrat de travail sans aucune procédure d'adaptation (formation, accompagnement,...)
- une incohérence entre le discours et les actions de l'équipe de direction (des propos d'ouverture et d'échange tenus lors de rencontres avec les équipes, puis une fin de non-recevoir lors de l'élaboration des projets associatifs, sans aucune prise en compte de la compétence et de l'expérience des personnels)

Le tout dans une large confusion des genres entre salariat et bénévolat de la part de l'employeur, entraînant les salariés à toujours aller au-delà des tâches liées à leurs fonctions, sans aucune reconnaissance de la part de qui que ce soit.

Alors, effectivement, nous sommes salariés d'une **association**, elle même membre de la jeune UDES (Union des Employeurs de l'Economie Sociale et solidaire). Nous ne sommes pas salariés d'une entreprise du secteur marchand, soumise à une obligation de rentabilité à tout crin pour le bénéfice de quelques actionnaires, mais d'une Association dont le slogan est « la solidarité en action ».

Le problème, c'est que ces valeurs, fer de lance des PEP56, portées à l'extérieur dans de nombreux projets, nous aimerions les voir résonner aussi à l'intérieur de l'association. C'est loin d'être le cas aujourd'hui.

Longtemps, nous sommes restés silencieux, laissant passer les choses, ne faisant pas de vagues parce qu'il fallait assurer l'accueil et que les usagers ne devaient pas pâtir de notre mécontentement.

Lorsqu'on nous disait que la situation était inacceptable et qu'il fallait agir, le seul moyen de contraindre l'employeur à rétablir la situation étant les Prud'hommes, notre réponse était toujours : « je ne peux pas faire ça, j'aime mon travail et je ne peux pas imaginer revenir à mon poste après un conflit de ce genre ».

Alors, on laissait courir... jusqu'à ce que cela devienne insupportable au point d'avoir recours à des moyens bien plus expéditifs (arrêts maladie, démissions, ruptures conventionnelles,...).

Et puis, petit à petit, nous nous sommes rendu compte que nous n'étions pas seuls dans notre situation mais que des collègues, dans d'autres structures de l'Association, vivaient exactement la même chose. Et que cela faisait écho dans **TOUTE** l'Association des PEP56 et à tous les niveaux de responsabilité.

Alors nous voilà ici, aujourd'hui, pour dire stop !

Stop à des conditions de travail précaires et insécurisantes ! Il y a toujours autant de contrats précaires (CDD, contrats aidés) dans l'association malgré les discours tenus par la Direction.

Suite à notre intervention lors de l'Assemblée Générale des PEP6, Monsieur BROUILLET, président de l'Association, nous a reproché de ne pas être assez factuels, l'empêchant par là même de pouvoir nous répondre.

Mais comment peut-on quantifier un malaise général, entretenu par une politique managériale ayant pour unique objectif de répondre aux demandes d'une ARS dont on sait à quel point elle peut être froidement gestionnaire ?

Sur quels faits peut-on s'appuyer quand il ne s'agit, bien souvent que d'une ambiance délétère, de consignes et d'échanges verbaux ?

Depuis quelques temps, dans le cadre de la Bientraitance, cheval de bataille de l'association, la Direction incite fortement les salariés à participer à une formation intitulée « Communication Non Violente » et s'étonne du peu d'entrain que nous montrons à cette idée. Ne serait-il pas opportun qu'elle-même en ait la primeur ?

En ce qui nous concerne, nous voulons juste pouvoir travailler **en toute sérénité**, dans le respect de nos droits et des relations professionnelles apaisées !

Sarah LEBLOND

Déléguée Syndicale Force Ouvrière

Yannick STEPHANT

Délégué Syndical CFDT