

A l'attention de Mme GUIRE directrice d'établissement

Objet : signalement du non respect des accords d'entreprise de décembre 2008

Madame,

Depuis votre arrivée dans l'établissement, nous constatons sur nos bulletins de salaire une nouvelle ligne avec l'inscription suivante : « absence injustifiée » qui correspond exactement au nombre de minutes de retard que les salariés peuvent éventuellement avoir chaque jour en arrivant ou en partant du lieu de travail. Ce temps est retiré de leur salaire de façon stricte à la seconde près, ce qui peut sembler tout à fait normal.

Cependant, il arrive très souvent que les salariés pour les besoins du service partent beaucoup plus tard que l'heure officielle de fin de service et cela ne figure nulle part sur les fiches de paye.

Par ailleurs, les salariés de l'établissement, conscients de l'importance de leur présence auprès des personnes âgées et de la nécessité de la continuité des soins en toute circonstance assurent les tâches des salariés absents sans aucune forme de compensation.

EXEMPLE : le mercredi 04 février 2009 Mr Ménoir (infirmier du premier étage) n'a pu venir au travail ; dès qu'on nous l'a annoncé les infirmiers des autres étages dont moi même avons fait le relais au premier pour assurer les soins toute la journée. La même situation s'est reproduite au mois de janvier au troisième étage (ZINEB absente pour maladie).

A ce jour aucune forme de compensation n'est proposée aux salariés.

Or dans l'accord d'entreprise du 11 décembre 2008 relatifs aux NAO (article 3, paragraphe III) il est dit ceci : « dans l'hypothèse où le remplacement n'aurait pas pu être pourvu au pied levé, la direction de chaque établissement s'engage à reconnaître l'investissement des salariés ayant pris en charge les résidents et patients lors de ces situations exceptionnelles.

A cette occasion, la direction de l'établissement ayant toute autorité en la matière, recevra individuellement chaque salarié éventuellement concerné afin de lui exposer les modalités, le cas échéant pécuniaires ou sous forme de temps de récupération, par exemple, et sous réserve de l'organisation de travail de chaque établissement ».

Nous n'avons pas manqué de vous rappeler ces manquements lors de la dernière réunion DP du mois de janvier, et à ce jour vous n'avez toujours pas pris les mesures nécessaires pour régler définitivement ces questions. Cette situation est inadmissible et ne peut durer plus longtemps.

Nous vous invitons donc à régulariser cette situation au plus vite.

Je vous prie de croire à mes salutations respectueuses.

PARIS LE 09/02/2009

le délégué syndical

Copie à : \*l'inspection du travail

\*union locale CGT paris 20ème

\*union fédérale CGT





Convul adressé aussi à M. CALANDRA Frédérique  
Députée Maire du 20<sup>ème</sup>

M. Olivier OU RABAH  
Inspection du travail  
Section du 20<sup>ème</sup>  
18 avenue Parmentier  
75011 Paris

Paris, le 15 janvier 2009.

Monsieur,

Nous venons par ce courrier porter à votre connaissance la situation conflictuelle dans l'établissement Mapi « Les Amandiers » appartenant au groupe MEDICA France et située 5 / 7 rue des Cendriers Paris 20<sup>ème</sup>.

En effet, suite à un mouvement de grève qui a duré 26 jours consécutifs, avec 7 jours de grève de la faim, nous sommes parvenus d'un commun accord, direction, élus Cgt avec la présence d'un médiateur nommé par le Tribunal de Grande Instance de Paris, à un protocole d'accord signé le 10 novembre 2008.

A ce jour, Aucun des points prévus dans le protocole d'accord n'a pas été respecté au vu de ce qui avait été défini et acté par les 3 parties (salariés, employeur et médiateur).

De plus, il nous paraît opportun de vous interpeller sur le fait que la directrice d'établissement a infligé dans une période de 4 semaines, 13 sanctions : 1 licenciement, 2 mises à pied à titre conservatoire, 10 avertissements ainsi qu'une incitation à la démission suite à des pressions diverses.

Force est de constater que l'ensemble des sanctions concerne uniquement les salariés grévistes du mouvement du mois de novembre dernier. Il est évident que ces mesures sont de nature discriminatoire et remettent fondamentalement en cause le droit de grève.

D'autre part, il semblerait que suite au rapport de la DASS – rapport dont la copie a été refusée aux représentants des salariés – et aux dires de la direction que la fermeture de l'établissement est envisageable. Il est pour le moins étonnant que les seuls passages du rapport qui ont été lus publiquement par la directrice font état de l'attitude des salariés.

Toutes ces pratiques mises en place par la direction MEDICA France ont un impact direct sur la prise en charge des résidents au vu des pressions exercées sur le personnel.

Conscient de leur rôle de soignant dans l'accompagnement de la personne âgée et de la particularité de ce secteur d'activité, le personnel avec la Cgt ne souhaite pas replonger cet établissement dans une situation telle que l'on l'a vécue pendant la grève.

C'est pour toutes ces raisons que nous vous tenons informés de la situation, afin que vous interveniez en URGENCE pour que cet établissement puisse être suivi.

C'est pourquoi notre organisation syndicale, et les élus du personnel de cet établissement sollicitent un rendez-vous au cours duquel vous sera exposée la situation.

Nous espérons que vous serez sensibles à ce dossier qui met à mal à la fois la démocratie sociale dans l'entreprise ainsi que la bonne prise en charge des résidents qui sont confiés à cet établissement.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour l'union locale Cgt du 20<sup>ème</sup>,  
Son secrétaire général,

Gilles TRANIER



39, rue du Gouverneur Félix Eboué  
92442 Issy-les-Moulineaux Cedex

Tél. : 01 41 09 95 20

Fax : 01 41 09 95 47

Monsieur Birame NIAKHE  
Délégué Syndical MAPI Les Amandiers  
5-7, Rue des Cendriers  
75020 PARIS

N/Réf : AD/2009/02/046

**Objet** : courrier réponse du 4 février 2009

### LETTRE REMISE EN MAIN PROPRE

Issy les Moulineaux, le 6 février 2009

Dans le strict respect du protocole de fin de conflit, nous vous avons proposé le Lundi 19 Janvier 2009 deux dates de réunion concernant les discussions liées au complément contractuel.

Les réunions devaient se tenir, soit le mercredi 4 février 2009 à 10 heures, soit le mercredi 11 février 2009 à 15 heures.

Vous n'avez pas daigné nous fixer sur ces propositions et ce n'est que le 4 février 2009 que vous nous remettez un courrier nous précisant votre volonté de ne pas continuer les discussions dans la mesure où nous n'accepterions pas de discuter avec vous des modalités d'attribution éventuelle de complément contractuel aux salariés actuels, selon des critères que vous entendez définir.

Nous prenons acte de votre refus et nous ne pouvons que vous confirmer la position que nous avons toujours tenue dès le début du mouvement de grève, reprise en ce sens dans le protocole de fin de conflit et à laquelle nous n'entendons pas aujourd'hui déroger.

Nous vous avons répété à maintes reprises que la politique de rémunération était définie par la direction de la résidence MAPI LES AMANDIERS et que nous n'entendions pas vous permettre de décider de la rémunération des salariés de l'établissement MAPI LES AMANDIERS.

Nous avons toutefois constaté une incompréhension de votre part s'agissant des critères de différenciation des rémunérations qui avaient été utilisés jusqu'alors par la direction de l'établissement MAPI LES AMANDIERS pour déterminer l'octroi des compléments contractuels.

Face à cette incompréhension, nous avons accepté de vous associer **pour l'avenir** à l'élaboration des critères de différenciation afin de rechercher un consensus sur les éléments qui pouvaient être retenus dans l'octroi d'un complément contractuel et de leur importance respective, sans toutefois que nous nous engageons à discuter avec vous des montants de ces compléments.

Il ne peut alors s'agir que des embauches futures puisque celles déjà réalisées ont bénéficié éventuellement d'une rémunération différenciée sur la base de critères préalablement établis par la direction de MAPI LES AMANDIERS.

Pour les salariés déjà en place, nous nous sommes engagés à vérifier que tous les salariés placés dans des situations identiques avaient bien été traités de manière équivalente.

S'il apparaissait après vérification que tel n'avait pas été le cas, nous avons pris l'engagement de procéder à des régularisations.

Tel est le sens du protocole de fin de conflit que nous avons accepté de signer dans cette seule et unique acception.

Alors même qu'au cours de la médiation ayant conduit à la rédaction de ce protocole, vous avez semblé parfaitement comprendre les contours et le contenu de nos engagements, vous tentez aujourd'hui de nous amener à une lecture différente qui vise, en réalité, à satisfaire à des revendications syndicales qui bien que relevant de votre mandat ne peuvent, en aucun cas, nous contraindre à une obligation d'exécution.

Votre volonté est de définir des critères bien évidemment de la manière la plus large possible pour permettre à tous les salariés de percevoir un complément de rémunération que vous entendez fixer bien évidemment à un montant le plus élevé possible.

Nous comprenons qu'en votre qualité de délégué syndical d'établissement vous souhaitez obtenir pour chacun des salariés en place une augmentation significative de salaire mais vous pourrez aisément comprendre que vous ne pouvez nous contraindre à de telles discussions qui, par ailleurs, s'envisagent dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au sein de l'entreprise MEDICA France.

Elles n'ont donc pas lieu d'être au sein de l'établissement MAPI LES AMANDIERS.

Notre position est restée la même depuis le début de nos échanges sur ce point en octobre 2008 et demeurera intangible malgré vos tentatives, par une interprétation détournée du protocole de fin de conflit, de nous amener à accepter vos revendications peu réalistes.

Ainsi, et dans le cadre défini par le protocole d'accord du 4 novembre dernier, nous vous proposons à nouveau de nous réunir **le mercredi 11 février à 15 heures**.

Nous souhaitons avoir la confirmation de votre participation au plus tard le mardi 10 février prochain.

A défaut, nous considérerons que vous aurez mis un terme à vos discussions et nous ne pouvons que le déplorer.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

 Alexandra DEVIC  
Directeur des Ressources Humaines



39, rue du Gouverneur Félix Eboué  
92442 Issy-les-Moulineaux Cedex

Tél. : 01 41 09 95 20  
Fax : 01 41 09 95 47

Monsieur Birame NIAKHE  
42 rue de la Flandre  
75019 PARIS

N/Réf : AD/2009/01/020

**LETTRE RECOMMANDEE AVEC AR n° 1A 020 427 9662 0**  
+ Lettre simple

Issy les Moulineaux, le 14 janvier 2009

Monsieur,

Nous faisons suite à vos courriers des 24 et 25 décembre 2008 aux termes desquels vous nous interrogez sur un certain nombre de points auxquels nous tenons à vous apporter les éléments de réponse suivants :

1. Le Complément contractuel

Dans votre courrier du 24 décembre 2008, vous faites état du non respect du protocole de fin de conflit et vous nous reprochez de vouloir limiter la discussion sur les conditions d'attribution des compléments contractuels qu'aux seuls recrutements futurs.

Pourtant, nous ne faisons qu'appliquer des termes de l'accord du 4 novembre 2008 qui prévoit que « **pour l'avenir**, les parties conviennent de la nécessité d'effectuer la valorisation de ces critères dans le complément contractuel, et de se réunir le lundi 17 novembre 2008, **pour déterminer à cet effet une méthode de travail**, afin de parvenir à leur mise en œuvre, dans les délais les plus brefs ».

Ainsi, la première réunion devait porter sur la définition d'une méthode de travail à retenir dans le cadre des futures discussions, ce qui fut respecté puisqu'une méthode d'examen catégorie par catégorie a été arrêtée lors de cette première réunion.

De même, selon le protocole signé, les réunions organisées sur ce thème, n'ont pour seul objet que de traiter de cette question **pour les recrutements à venir**.

La direction de l'Etablissement Mapi Les Amandiers avait en effet jusque là appliqué seule les critères de différentiation des rémunérations, ce qui a eu pour conséquence de ne pas toujours être compris par les salariés. La direction de l'Etablissement a proposé de réfléchir, **pour l'avenir**, et d'associer les représentants du personnel de l'Etablissement pour tenter de trouver un consensus sur la part de chaque critère à retenir dans la valorisation du complément contractuel dont le montant restera, en tout état de cause, à la discrétion de la direction.

AD

C'est cette proposition qui a été reprise par le protocole de fin de conflit, et la direction de Mapi Les Amandiers entend s'en tenir à cet accord. Sur cette base, lors d'une première réunion le 28 novembre 2008, vous avez fait des propositions quant à votre souhait des critères à retenir, s'agissant des Agents de Vie Sociale. Nous en avons pris note sans toutefois partager votre analyse.

Une nouvelle date a été fixée au 19 janvier prochain pour avancer sur nos discussions.

Nous sommes ainsi dans une démarche de discussion conforme aux termes du protocole de fin de conflit et nous entendons nous y tenir.

## 2. Le paiement des jours de grève

Dans votre courrier du 25 décembre 2008, vous nous précisez que les salariés ayant effectué le service minimum pendant la grève n'ont pas été payés, conformément à l'article 9 de l'accord.

Par la présente, nous vous informons que l'accord du 4 novembre 2008 a été appliqué correctement dans toutes ses dispositions et que les salariés qui ont effectivement travaillé ont été régulièrement payés, seuls les salariés grévistes ont vu leur rémunération diminuée.

## 3. Les heures supplémentaires

Vous nous précisez, dans votre courrier du 25 décembre dernier, que la direction de l'établissement refuse progressivement aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires pour remplacer les salariés absents.

Laissez nous vous préciser notre étonnement quant à la teneur de vos propos. En effet, nous attirons votre attention sur le fait que la direction de la Résidence Mapi les Amandiers propose **systematiquement** au personnel salarié de l'établissement d'assurer les remplacements des salariés absents.

A ce titre, sur les plannings du mois en cours, affichés dans les étages, vos collègues et vous-même, n'hésitent pas à renseigner les jours pour lesquels ils souhaitent effectuer des heures supplémentaires.

## 4. Les erreurs de paye

Dans votre courrier du 25 décembre dernier, vous nous précisez qu'à ce jour aucun versement n'a eu lieu et ce malgré la tenue de la commission paye.

Là encore, nous sommes contraints de vous informer qu'à ce jour, 14 personnes ont été régularisées ce qui dément vos propos.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur le fait que pour la plupart des salariés reçus en commission, à laquelle vous participez pourtant, aucune régularisation n'avait à être opérée dans la mesure où aucune erreur n'avait été commise.

## 5. La prime de fin de conflit

Dans votre courrier du 25 décembre dernier, vous nous précisez qu'à ce jour il y a encore des salariés qui n'ont pas eu le versement de la prime de 600 €.

Là encore, nous ne pouvons accepter de tels propos. En effet, la prime de fin de conflit a été versée à chaque salarié concerné. Les salariés pour lesquels des dysfonctionnements bancaires sont intervenus ont vu leur problème résolu.

## 6. Les sanctions

Vous nous précisez que la direction de MEDICA France procède à des sanctions dont les réelles motivations sont liées à la grève.

Ceci est parfaitement inexact. En effet, comme vous le savez, les sanctions relevant du seul pouvoir de la direction de l'établissement, reposent toutes sur des faits concrets et précis, tous postérieurs au conflit, constituant des manquements sévères aux obligations nées du contrat de travail ne pouvant être tolérés et donc sanctionnés comme tels.

## 7. La salle de repos

Dans votre courrier du 25 décembre 2008, vous nous précisez qu'en dépit de l'article 5 de l'accord, la salle de repos est restée en l'état puisqu'aucun équipement cité n'a été fourni.

Après vérification, nous vous informons que les micro-ondes ont été commandés et que la télévision est déjà installée. Toutes ces informations auraient d'ailleurs pu vous être transmises par votre directeur d'établissement si vous aviez fait la démarche de porter votre demande auprès d'elle.

## 8. Les remplacements

Dans vos courriers des 24 et 25 décembre 2008, vous nous faites part de votre mécontentement concernant le non remplacement systématique de tout salarié absent.

Nous vous réitérons nos observations sur ce point : la direction de l'établissement propose systématiquement les remplacements au personnel salarié de l'établissement mais il arrive que ces salariés volontaires, annulent à la dernière minute le remplacement qu'ils devaient effectuer, ce qui ne permet pas à votre Directeur de pourvoir au pied levé cette défection de dernière minute.

Toutefois, malgré ce dysfonctionnement, il est à noter que les remplacements se font au prorata du nombre de résidents et le quota salariés/résidents imposé par la DDASS est parfaitement respecté ; données contrôlées régulièrement par les tutelles.

Nous espérons avoir répondu à toutes vos interrogations. Toutefois, nous sommes contraints de constater que bon nombre d'entre elles auraient pu être levées en interrogeant votre Directeur d'établissement. Dans un souci de respect d'un dialogue social constructif, nous vous invitons, dorénavant, à vous rapprocher de ce dernier.

Nous restons bien sûr à votre disposition pour tout complément d'informations.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Alexandra DEVIC  
Directeur des Ressources Humaines

