

<http://ugtg.org/spip.php?article2673>



# Mobilisation au Centre social de Petit-Canal

- Expressions - Tracts -



Date de mise en ligne mardi 11 juillet 2023

---

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

---

Les salariés du Centre Social la Source de Petit-Canal ont déclenché un mouvement de grève reproductible à compter du Mardi 4 Juillet 2023.

Les circonstances qui ont conduit les travailleurs à l'événement sont multiples et impliquent le modèle de management et de gestion exercés par le Président Mr Rodrigue VIRASSAMY et sa collaboratrice Corinne DOMINIQUE, nouvellement embauchée au poste de Directrice.

Ces causes concernent les difficultés financières que rencontre le centre depuis plusieurs mois. Le montant de cette dette s'élève à plus de 307 000 euros.

Une des conséquences directes de cette situation est l'impossibilité pour l'employeur d'honorer ses charges sociales. À ce jour, aucune subvention n'a été versée par la CAF qui est l'organe de tarification Canal dans ce secteur d'activité. Elle exige de l'association le paiement des cotisations sociales.

L'inquiétude des salariés est grande. Elle est ponctuée par la méconnaissance et l'attentisme de l'employeur à user des mécanismes administratifs nécessaires à la recherche de solutions pérennes pour garantir la continuité de l'activité.

Un autre point de désaccord, concerne la lenteur observée dans l'application du Protocole d'Accord signé le 22 Avril 2022 sous la médiation de l'Inspection du travail. Plus d'une année après sa conclusion, certains points très importants ne sont toujours pas résolus en dépit des réunions de travail dédiées pour le suivi de ce Protocole. C'est pour nous un motif de conflit.

**YO PA KA RÈSPÈKTÉ SINYATI A YO, NI DWA A TRAVAYÉ !!**

En matière de non-respect des droits, nous avons un exemple édifiant. La nouvelle Directrice a décidé d'employer la méthode du « test de réactivité » qui consiste à mesurer le niveau de tolérance d'un salarié. Ainsi, elle a convoqué le personnel à une session de formation en dehors du temps collectif de travail, en l'occurrence, un samedi en leur précisant que ce jour ne sera ni rémunéré, ni récupéré.

Par ailleurs, elle informe avec assurance que d'autres jours pourront leur être imposés au cours de l'année dans les mêmes conditions.

**SANT SOSYAL KANNAL PA ON BITASYON !**

Après avoir camouflé le panneau d'affichage syndical par un voile de papier au mépris des droits et des libertés syndicaux des travailleurs et leurs représentants, Man Diréktris désidé alé pli lwen. Surfant sur le mode de l'intimidation, elle a mis en oeuvre la méthode du « fan tchou » qui consiste à éliminer des travailleurs gênants, ceux qu'on ne veut pas. Par cette méthode, elle tente de résoudre deux problèmes, le musellement du personnel et la réduction des dépenses de charges sociales afin de pallier le déficit financier.

**SÉ KONSA, MAN DIRÉKTRIS VLÉ FOUTÉ MOUN DÉWÒ !**

Sous un prétexte fallacieux qu'elle dénomme « dénonciation », elle a envisagé d'engager une procédure de licenciement à l'encontre de deux salariés, représentants du personnel dont leur intégrité et leur valeur professionnelle ne sont plus à faire après plus de 20 ans d'ancienneté de carrière.

La directrice ne s'appuie sur aucun élément objectif, aucun signalement éclairé provenant d'une source neutre.

KI MA FOUTI É SA ?

À cet effet, nous mettons en garde l'employeur sur la base de trois éléments conformes aux statuts de l'association et aux dispositions conventionnelles :

En matière disciplinaire, les convocations, entretiens et sanctions sont du ressort exclusif de l'employeur et non de la Directrice.

Les personnes concernées par ladite procédure, sont des salariés protégés par leur mandat de représentant du personnel. Par conséquent, toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'une consultation auprès du CSE avec information, avis et vote sur chacun des dossiers. L'employeur doit ensuite saisir l'Inspection du Travail pour avoir son aval.

L'institution gagnerait à comprendre le contexte ambiant qui règne au sein de l'établissement, mener l'enquête, interroger les faits de manière objective de sorte à ne prendre aucune décision hâtive et disproportionnée car il n'y a aucun fait grave à reprocher aux salariés.

Nous affirmons que cette procédure est caduque et doit être tout simplement annulée.

**ARÉTÉ PRAN TRAVAYÈ POU ZOUTI - TRAVAYÈ SÉ MOUN AVAN TOUT !**

Nous tenons à rappeler que depuis plusieurs mois le personnel a réclamé sans relâche le recrutement d'un Directeur, mais pas au prix de subir les affronts et postures autoritaires comme sous la gestion omnipotente du Président qui accumulait les fonctions de Président, de Directeur et de Secrétaire.

Ce type de relation établie par la Directrice avec les salariés n'augure pas le retour à un climat propice aux bons fonctionnements de l'établissement.

Les décisions et directives prises par cette dernière questionnent sur ses véritables intentions dans la structure.

Le proverbe selon lequel « Oukasòtianpisapourantréankaka », au sens où le changement des personnes ne systématise pas un changement de méthode, ne doit ni être une devise, ni une finalité au Centre de Petit-Canal.

**A PA MALÉDISYON SÉ TRAVAYÈ-LA NI !**

Par conséquent, nous invitons le Président et sa collaboratrice à revoir leur approche et leur stratégie en leur conférant un caractère humain, respectueux des hommes et des femmes que sont les travailleurs.

Compte tenu des circonstances de blocage, nous appelons les responsables du Centre Social à ouvrir les négociations sur la base de notre cahier de revendications :

<sup>a</sup> Arrêt des procédures de licenciement ;

<sup>a</sup> Application du Protocole d'accord conclu le 22/04/2022 ; <sup>a</sup> Arrêt de l'acharnement déclenché contre les travailleurs ;

<sup>a</sup> Paiement ou récupération des jours travaillés en dehors du temps de travail ;

<sup>a</sup> Participation des représentants du personnel dans le suivi des dossiers relatifs à la situation administrative et

financière du Centre Social ;

<sup>a</sup> Garantie aux salariés la possibilité de se faire assister dans quelle que soit la nature de l'entretien ;

<sup>a</sup> Respect et application de la Convention Collective du 4 Juin 1983 ;

<sup>a</sup> Respect et garantie des droits et libertés syndicaux du personnel et de leurs représentants ;

<sup>a</sup> Rétablissement du tableau d'affichage syndical conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

L'issue de ce conflit passe par la résolution exhaustive de ce cahier de revendications.

## **TRAVAYÉ SANT SOSYAL KANNAL NI RÉZON MENNÉ LALIT !!**

**SÉ POU SA, L'UTAS-UGTG APPELLE :**

TOUS SES ADHÉRENTS À SOUTENIR LE MOUVEMENT DE GRÈVE DES CAMARADES PAR LEUR PRÉSENCE EFFECTIVE AU QUOTIDIEN.

TOUS LES TRAVAILLEURS AFFILIÉS À L'UGTG ET PLUS LARGEMENT À APPORTER LEUR SOLIDARITÉ SOUS TOUTES SES FORMES.

RENDEZ-VOUS TOUS LES JOURS À COMPTER DU MARDI 4 JUILLET 2023 DEVANT LES LOCAUX DU CENTRE SOCIAL LA SOURCE SITUÉ DANS LE BOURG DE PETIT-CANAL.

## **ANSANM NOU KA LITÉ, ANSANM NOU KÉ GANNYÉ**

## **JOU NOU KÉ MÉTÉ A JOUNOU PO KO VWÉ JOU.**

Lapwent, 03 Jiyé 2023 - UTAS-UGTG