



APPRENTIS D'AUTEUIL

Ces cinq dernières années, la stratégie de la Fondation avait un projet de développement centralisé qui priorisait des prestations ciblées. Aujourd'hui, la nouvelle Direction générale a un projet de gestion d'opportunités locales, avec la volonté de rendre plus autonomes les directions locales qui seront à l'initiative de nouvelles prestations.

QUE VEUT APPRENTIS D'AUTEUIL ? FAIRE MIEUX AVEC MOINS !

PREMIERES CONSEQUENCES

- ➔ Apprentis Auteuil en recherche permanente d'appels à projet accepte une diversité de prestations, y compris « **low cost** »
- ➔ Apprentis Auteuil engage des **restructurations**
- ➔ Apprentis Auteuil se plie aux exigences des conseils départements au détriment de la formation des salariés, de l'accompagnement des jeunes, à l'embauche de personnel qualifié
- ➔ Apprentis Auteuil à travers ce projet de gestion d'opportunités locales contribue à la dégradation des conditions de travail.
- ➔ Cette politique participe à la désorganisation des établissements. Cette politique impacte négativement les conditions d'accueil des jeunes.

« accueillir, éduquer, former et insérer » ne sont plus des valeurs, mais du marketing !

TÉMOIGNAGES

- ◆ *J'ai 12 postes informatiques pour l'accueil de 30 jeunes, comment travailler l'insertion dans ces conditions ?*
- ◆ *On me demande de faire des projets spécifiques pour favoriser l'insertion des jeunes sans moyens suffisants (plus possible de trouver des lieux d'hébergement du fait des budgets trop réduits)*
- ◆ *Chaque fois, il faut deux jours pour accompagner 3 jeunes faire leurs démarches de régularisation à Paris. Pendant ce temps, mes collègues récupèrent ma charge de travail.*
- ◆ *Mes classes sont devenues très hétérogènes avec des effectifs en hausse du fait de l'accueil de jeunes à profil très diversifié (MNA, élèves à besoins éducatifs particuliers, élèves décrocheurs : comment travailler des projets personnalisés et être innovant ?*
- ◆ *Le poste de maîtresse de maison a été supprimé, en tant qu'éducatrice spé, je dois maintenant faire aussi le ménage, les courses, la cuisine pendant les week-ends.*
- ◆ *Dans mon établissement, le poste d'éducatrice spécialisée a été supprimé et remplacé par un poste de moniteur-éducateur*
- ◆ *Mon établissement accueille des jeunes avec troubles de la personnalité graves pour lesquels les personnels ne sont pas formés.*
- ◆ *Faute de place, je fais classe dans un sous-sol, éclairé par une lucarne, dans un espace très réduit, les élèves entassés.*
- ◆ *Sur mon groupe, les surveillants de nuit sont remplacés par des vigiles.*

Que veut la CFDT ?

UNE ÉVOLUTION OUI !

MAIS QUI PROFITE AUSSI AUX SALARIÉS !

L'évolution et la recherche de nouvelles activités d'Apprentis d'Auteuil sont nécessaires. Mais à condition qu'elles ne remettent pas en cause les valeurs de la Fondation auxquelles les salariés adhèrent.

Elles doivent être une opportunité pour améliorer les conditions de vie au travail des salariés.

La décentralisation doit être accompagnée et encadrée.

Elle doit permettre le développement des démarches participatives pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

URGENCES



IMPLIQUER

les salariés dans la réflexion et la construction.

METTRE EN PLACE

des nouvelles planifications horaires pour l'année 2017-2018.

RE-DONNER

du sens et de la valeur au travail.

REVOIR

les fiches de poste, clarifier les missions de chaque salarié.

CFDT Apprentis d'Auteuil 2017



CFDT Apprentis d'Auteuil :
<http://www.cfdt-apprentis-auteuil.org/>