

## La responsabilité d'ADOMA

Depuis le début du conflit qui oppose les salariés à SONACOTRA devenue ADOMA, début que l'on peut situer à mars 2006, ces derniers ont toujours tenu cette dernière pour responsable des événements et comme leur véritable employeur. Pourquoi ?

Il faut d'abord souligner que l'ancienneté moyenne de ces salariés est de 16 ans (certains ont même été salariés SONACOTRA avant que le service ne soit externalisé), 16 ans à travailler dans les mêmes locaux, au côté d'un personnel qui a peu changé, ce qui fait que l'on peut parler d'une réelle communauté de travail, certains d'entre eux habitant même dans les foyers qu'ils nettoient.

1. **Un donneur d'ordre maître d'œuvre du volume horaire** et surtout de sa diminution. D'une centaine d'employé-e-s pour 21 foyers en 1986, leur nombre était tombé à 46 (dont nombre de temps partiels) pour 28 foyers en 2006. C'est devant l'impossibilité à faire correctement sa mission que l'employeur d'alors, ONET, se retira du marché.
2. **Un donneur d'ordre qui organise le travail** sur le mode de ce qu'il faisait avant l'externalisation et impose ce fonctionnement aux sous traitants en transformant ses OM (ouvriers de maintenance) en chef des salarié-e-s extérieurs <sup>1</sup>
3. **Un donneur d'ordre qui s'immisce dans la gestion** en réclamant des sanctions contre des salariés désignés nominativement.
4. **Un donneur d'ordre** qui, après avoir « protégé ses bureaux » par un découpage pour partie fictif, **organise le départ** et la mise en faillite de l'entreprise qui a emporté le marché en 2006. (sommation interpellative, factures, non respect des engagements financiers...),
5. **Un donneur d'ordre** qui redécoupe le marché contre toute logique ce qui a pour effet de laisser sur le carreau 6 salariés sur 51 lors de l'attribution provisoire le 1<sup>er</sup> août 2007.
6. **Un donneur d'ordre** qui ne cache pas son intention à terme de se débarrasser des salariés grâce au recours aux régies de quartier puis à ADOMA insertion (Cahier des clauses administratives)
7. **Un donneur d'ordre** qui organise **en toute illégalité** le départ de la salariée des bureaux de la direction et commet un acte de **non respect de l'annexe 7** sur ce lot à deux reprises d'une part en expliquant dans un premier temps que le nettoyage (des bureaux de la direction !!!) n'est plus fait puis en avouant le 5 novembre dernier que c'est la régie (hors appel d'offres ?) qui a repris ce lot.

---

<sup>1</sup> Mis en évidence par le procès Tchikaoui, ce salarié sanctionné suite à un différent avec une salariée de Régie Service 13 sous ses ordres : le conseil de Prud'hommes a annulé la sanction

Ce point est **significatif du rôle d'ADOMA** et pourrait mettre à jour un nouveau cas de **travail dissimulé**.

8. **Un donneur d'ordre qui organise la non reprise** des salarié-e-s suite au départ de Régie Nord en étant pris en **flagrant délit de mensonge et de travail dissimulé** (constats d'huissiers septembre et octobre 2008).
9. **Un donneur d'ordre qui viole le marché** puisqu'il est constaté qu'au moins un salarié est employé sur deux lots différents tout en travaillant pour la même entreprise qui n'a obtenu qu'un lot !
10. **Un donneur d'ordre qui couvre les agissements illégaux** de Régie Service 13 y compris quand l'escroquerie est avérée. A ce propos la CGT ADOMA au plan national vient de demander officiellement que le directeur régional soit dessaisi de la gestion du dossier.
11. **Un donneur d'ordre qui n'a saisi aucune des dates et possibilités** qui lui étaient offertes (1<sup>er</sup> septembre 2008 et 12 novembre 2009) **de faire cesser le litige** en recourant à une entreprise classique. Ce point aussi me semble important à développer.