



Pôle Adultes APSA : un an après...toujours le chaos

Dans ce contexte difficile du Covid, il y a un an :

- nous avons remercié tous les professionnels pour leur professionnalisme, leur investissement et leur solidarité !
- nous avons dénoncé des attaques de la direction de l'APSA, qui tentait de discréditer notre action syndicale, en colportant des propos calomnieux à notre rencontre... dans la situation déjà bien compliquée que nous vivions tous !

Aujourd'hui, voici le bilan de la situation sur le pôle adulte de l'APSA :

- licenciement de la directrice du pôle adulte pour insuffisance professionnelle.
- départ pour inaptitude des deux chefs de service de la Varenne
- départ en rupture conventionnelle de la DS SUD en poste pendant les confinements.
- départ en rupture conventionnelle du nouveau directeur du pôle adultes.
- arrêt maladie d'un des deux nouveaux chefs de service de la Varenne
- demande de rupture conventionnelle de la chef de service du FCB.
- les salariés demandent de plus en plus de ruptures conventionnelles également.

Inquiétude de l'intervenante psychosociologue qui assure l'analyse de la pratique sur le pôle adulte et qui a fait une alerte aux RPS adressée à la direction par intérim et en a informé les chefs de services concernés

Les salariés du pôle adultes sont aujourd'hui au bord du précipice : perte du sens de leur métier, non reconnaissance de leurs compétences = risques d'effets négatifs sur la santé.

Les risques psychosociaux, malgré des alertes récurrentes des IRP et du syndicat SUD auprès de la Direction Générale et de la Présidence, ne sont pas pris en compte et on laisse les salariés s'enfoncer dans un mal être grandissant.

Management par l'usure

La direction de pôle en intérim, arrivée en mai 2021, demande aux équipes du pôle adultes de revoir tous les plannings des professionnels pour septembre 2021.

Depuis 1 an on leur promet un travail en concertation. Cette demande est un simulacre pour faire croire aux professionnels que l'APSA les écoute.

En réalité, l'APSA épuise les professionnels en leur donnant des consignes contradictoires, en rejetant toutes leurs propositions, en leur faisant subir les conséquences d'un manque de gestion économique des remplacements.

Perte de sens de l'accompagnement des résidents

les salariés sont mobilisés autour de leur planning pour les obliger à accepter au final des plannings par cycles, qui sont contraires aux intérêts des résidents sourdaveugles.

Ces personnes ont besoin d'être accompagnées sur des activités par le même professionnel, ce qui constitue ainsi un repère rassurant pour eux, ainsi qu'un repère dans le temps. Avec des plannings par cycles, le résident n'accède plus à ces repères sécurisants et le suivi des activités deviendra aléatoire. L'APSA bafoue le respect de la loi 2002.02. Quid des projets personnalisés, des contrats de séjour, du projet d'établissement et associatif ?



L'information de la Section Syndicale SUD APSA Santé-Sociaux Solidaire (suite)

Contact : sudapsa86@gmail.com

11/06/2021
tract n°134

La direction de transition du Pole adultes a décidé d'engager de profondes réorganisations. Elles s'imposent aux salariés et impactent leurs conditions de travail et leur équilibre « vie professionnelle vie privée ». Ces changements importants viennent s'ajouter à une succession d'autres : Changements successifs de direction et de cadre intermédiaires, injonctions contradictoires, réadaptation du travail en période COVID...

Ces mesures successives se traduisent aujourd'hui par une perte d'autonomie dans le travail, une radicalisation du modèle managérial et une transformation de l'environnement professionnel devenu délétère. Le personnel éducatif porterait la plus grande partie de la responsabilité de cette situation puisque les arrêts maladie continuent d'augmenter.

Ceci est une vision purement mécanique et réductrice, qui choquerait toute personne étudiant sérieusement les problèmes de santé au travail.

Il est donc promis aux salariés pénibilité et solitude accrues avec ses corollaires : une fatigue plus grande et un risque de démotivation en hausse. Autant de conditions qui soumettent dangereusement les salariés à des situations de « mal être ».

C'est le résultat d'un profond changement qui met au rebut une culture associative qui fut pourtant porteuse de reconnaissance de la spécificité des publics accueillis et de leur prise en charge. Faire l'impasse sur ce constat, ou le nier, n'aurait que seul intérêt pour la Direction de vouloir maintenir un cap qui instaure des conditions de travail, dont précisément nous savons aujourd'hui qu'elles nuisent à la santé des salariés et au bien être des usagers.

Pour la première fois dans l'histoire de l'APSA différentes strates sur le Pole adultes sont touchées par ce mal être depuis 1 an : salariés et cadres intermédiaires, même combat !

Il est possible d'agir sur les causes structurelles, fonctionnelles et organisationnelles des RPS :

- En donnant les moyens aux services de fonctionner.
- En cessant les réorganisations permanentes.
- En organisant le travail à partir de l'expression des salariés et des besoins des usagers
- En réalisant systématiquement des études d'impacts avant toute évolution institutionnelle ou réorganisation.

LES DEMANDES DE LA SECTION SYNDICALE SUD SANTÉ SOCIAUX APSA :

Stopper les décisions qui impactent les équipes (réorganisation des plannings) et attendre l'arrivée de la nouvelle direction pour un travail en concertation.

Responsabiliser tous les acteurs (Présidence, conseil d'administration) en créant une commission risques psychosociaux externe afin de suivre l'évolution de la gravité des risques et vérifier si les actions menées sont pertinentes.

Prendre en compte le bien être de salariés avant toute mise en place de projet de réorganisation (équilibre vie privée / vie professionnelle)

Remettre de la souplesse dans les organisations (privilégier le collectif, restaurer la confiance en garantissant une communication qui ne soit pas exclusivement descendante, redonner la parole collective aux salariés)

Lutter contre la violence au travail (stopper l'infantilisation et toute forme d'individualisation au détriment du collectif, respecter les individus, stopper la pression générant perte de confiance en soi et dévalorisation, stopper les consignes contradictoires et le travail effectué dans l'urgence en respectant les engagements pris auprès des salariés...)