



SANTÉ SOCIAUX
GENÈTS D'OR

Témoignage LGO Mobilisation du 15 novembre 2021 Châteaulin

Démissions, départs, difficultés à recruter... avec pour corollaire la fatigue voire l'épuisement pour les professionnels qui restent en poste : l'association « les Genêts d'Or » est largement confrontée.

106 postes sont vacants... Essentiellement dans le soin : infirmière et aide-soignant ; mais aussi et depuis de nombreuses années orthophonistes, kiné et même médecin généraliste et psychiatre. Et de plus en plus, il devient aussi difficile de recruter sur les métiers de l'accompagnement et de l'éducatif et de façon analogue sur les fonctions supports, administratives et techniques : cuisine, blanchisserie, et service technique et entretien.

Pourquoi ces difficultés ? Comme dans toutes les associations de notre champ professionnel, Les Genêts d'Or relèvent d'une convention collective de la branche Santé/social, la CCN 66 pour nous. Convention qui n'est plus révisée depuis plus de 20 ans à contrario de la CC51. Cela explique la stagnation des salaires.

Ainsi un AES ou aide-soignant en début de carrière perçoit : 1235 € net puis 1443€ après 10 ans et seulement 30€ de plus s'il travaille en internat... On peut parler de véritable décrochage de nos métiers. Pour exemple, un ES en début de carrière percevait 1.6 SMIC il y a 20 ans, aujourd'hui c'est 1.1 SMIC... Un AES ou aide-soignant, en cas d'augmentation du SMIC, devra percevoir une indemnité différentielle du SMIC pour atteindre le salaire minimum légal... ou, comme à LGO, être recruté sur l'indice immédiatement supérieur.

Dans ce cadre comment attirer encore des professionnels vers nos secteurs.

Le Ségur de la santé a encore aggravé la situation. Notre secteur a été soumis aux mêmes obligations que le secteur sanitaire : permanence du soin, gestion des cas positifs au covid-19 en interne, maintien des ouvertures pendant les périodes de confinement et cela avec un fort impact sur les accompagnements que nous proposons : limitation des relations sociales, maintien en chambre,

arrêts des activités, essentielles pour un grand nombre... des situations très complexes à vivre pour nos populations fragiles. Malgré cela les salariés ont tenu...

L'obligation vaccinale s'impose à nous comme pour le personnel des hôpitaux...

Et tout cela avec une reconnaissance salariale qui tarde, puisque notre secteur n'a pas été concerné par la Ségur de la santé...

L'accord Laforcade a prévu une revalorisation de 183€ pour les seuls personnels relevant du soin : Aide-soignant, infirmier, AES/AMP et les personnels paramédicaux relevant du budget de la sécurité sociale : IME, MAS et FAM.

La semaine dernière, ayant pris conscience de l'injustice majeure de cette mesure, le 1^{er} ministre, M CASTEX, a décidé de l'étendre à tous les professionnels des métiers du soin, quelque soit le financeur. Les FDV et ESAT sont donc concernés.

Mais sont toujours exclus les professionnels relevant de la filière éducative : ME, ES assistants sociaux... et bien sûr toutes les fonctions supports : veille de nuit, administration, entretien, cuisine, ménage... Une injustice car tous nous contribuons à l'accompagnement. Chaque maillon est important et indispensable.

Bien sûr on affirme haut et fort que nos métiers sont ESSENTIELS ! Essentiels, oui, mais invisibles... et surtout inaudibles. A l'hôpital avec le Ségur tous les professionnels ont gagné au minimum 183€ nets en plus par mois. Souvent plus car les grilles salariales ont aussi été revalorisées. Ainsi même avec 183€ les salaires des personnels du soin resteront inférieurs à ceux du sanitaire si la convention n'est pas révisée. Cela explique en grande partie la désaffection des professionnels dont notre secteur est l'objet... Comment accepter aussi que seuls certains professionnels soient valorisés ?

Le manque d'attractivité de notre secteur s'explique donc par le cumul de tous ces facteurs : des métiers au contact avec la grande dépendance, la grande fragilité, l'augmentation des troubles du comportement. Car les personnes que nous accueillons changent. Certaines d'entre elles ont des pathologies complexes, avec des troubles de la personnalité et/ou du comportement. La fermeture de lits dans le secteur psychiatrique conduit à un transfert de ces nouvelles personnes vers le médico-social sans que les moyens dédiés à l'accompagnement, à la prise en charge n'aient été adaptés ou pris en compte

La pénurie de professionnels dans le secteur psy explique aussi que des suivis qui devraient se réaliser en partenariat avec le médicosocial sont en réalité très difficiles, voire impossibles à mettre en place.

Oui, nos métiers sont difficiles. Les conditions de travail aussi : en internat avec des horaires atypiques : tôt le matin, tard le soir (22h00 ou plus) le travail le week-end, les jours fériés... Et tout cela pour des salaires que l'on peut qualifier de « misère » pour les professionnels.

Pour essayer de faire face au manque de personnel, il est fait appel à des CDD, soit en remplacements classiques, diplômés ou pas, mais qui, du fait des conditions de travail, génèrent un turn over important avec l'obligation pour les titulaires de former en permanence de nouvelles personnes en engageant leur responsabilité civique et professionnelle .

Ou avoir recours à l'interim... parce qu'ainsi les professionnels gagnent plus, choisissent leurs horaires de travail et interviennent seulement sur une mission précise sans se soucier du suivi dans la durée et sans la responsabilité de la mise en œuvre de projet d'accompagnement.

La charge mentale qui s'exerce sur les professionnels titulaires ne cesse donc de s'accroître et contribue à leur fatigue, leur découragement, à l'absentéisme et parfois à leur démission.

Ainsi au **FDV de Dinéault** où depuis le début de l'année il est difficile de recruter des contrats CDD comme CDI. Ces difficultés se sont accentuées depuis l'arrivée du covid et il est nécessaire d'avoir recours à l'intérim presque quotidiennement. Aujourd'hui même l'intérim ne peut plus répondre en totalité aux besoins d'organisation.

La direction a donc été dans l'obligation de mettre en place des organisations en « mode dégradé ». « Mode dégradé » : un terme pudique pour dire que les organisations ont été revues à la baisse, avec la multiplication des journées de 12h00 consécutives de travail, la présence de 3 professionnels là où 4 sont nécessaires, l'arrêt de nombreuses activités pour se concentrer sur les temps de vie essentiels que sont les repas, les toilettes... Avec ces organisations les professionnels font ce qu'ils peuvent mais faute de temps et de disponibilité, cela peut impacter le bien-être et la santé psychique des personnes que nous accompagnons.

L'impossibilité de mettre en œuvre les projets, d'organiser des ateliers, des sorties... tout ce qui donne goût et sens à la vie des résidents questionnent fortement les professionnels. Comment trouver encore du sens à ce que nous faisons ? Comment ne pas se décourager quand nous savons que demain risque d'être encore plus compliqué qu'aujourd'hui ?

Pour assurer l'accueil des résidents en internat, il a donc été décidé de fermer l'accueil de jour. Ce sont donc des personnes qui sont privées d'accueil, des familles qui doivent ré-organiser leur vie pour faire face pendant la journée aux besoins de leur enfant ou parent dépendant. Combien de temps cela peut-il durer ?

Le manque de moyens humains implique aussi que nous ne sommes plus en mesure de répondre à notre mission d'accueil et d'accompagnement.

Tous les professionnels sont impactés par ces difficultés : les directions et RDS qui essaient de répondre aux besoins, de revoir les organisations, les professionnels qui s'adaptent encore et toujours mais de plus en plus difficilement ... il y a un moment où la corde finit par se rompre...

A l'IME de Plabennec, certains enfants ont été ramenés en familles pour quelques nuits, faute de personnel IDE disponible et dans l'impossibilité de recruter en CDD ou intérim. Cette carence de professionnel infirmier ne permettait pas d'assurer les soins nécessaires. Là aussi c'est l'annonce du niveau de salaire qui explique les difficultés de recrutement que ce soit en interim, en CDD ou en CDI...

A la MAS de Ploudalmézeau, les démissions sont nombreuses. Pour le seul mois d'octobre, 4 personnes ont quitté l'établissement... Le niveau de l'absentéisme pour maladie ou accident du travail est inquiétant. Pour les titulaires, travailler toujours avec de nouvelles personnes génère une perte du sentiment de sécurité au travail : il faut porter toujours plus : les résidents, mais aussi l'organisation et être en vigilance permanente avec des collègues qui débutent. S'adapter encore et toujours... avec la révision des organisations et des conditions de travail plus difficiles : horaires de 12h, travail du week-end qui risque de revenir plus souvent... S'adapter... Jusqu'à quand ? jusqu'où ?

A l'ESAT/Foyer de Morlaix/Lanmeur, d'autres questions se posent avec un fort impact sur les salariés : les ESAT doivent être rentables.

Des amplitudes horaires journalières réduites et des temps de repas dit « éducatifs » supprimés d'où davantage de jours de présence donc plus de frais

de route, de restauration et dans certains cas, de frais de garde pour les enfants, donc moins de pouvoir d'achat.

Tout cela dans un environnement de travail en mutation permanente, avec une évolution des pratiques en fonction des besoins du secteur, en lien notamment avec la réforme des entreprises adaptées, ainsi que la nécessité de repenser les activités de l'entreprise.

Nous ne parlerons pas des procédures toujours plus nombreuses, des écrits qui prennent une place toujours plus grande au détriment des temps de relation directe avec les personnes, des responsabilités exercées, une perte de sens dans notre travail créée en partie par les injonctions de nos têtes pensantes déconnectées de la réalité du terrain.

Concernant la restauration : surcroît d'activité et surcharge de travail depuis mars 2020, avec un turnover permanent, ainsi que des problèmes de matériaux et de locaux dus notamment à l'augmentation des effectifs et à la multiplication des menus et des régimes et donc une exposition accrue à certains risques professionnels (RPS, stress chronique, épuisement et usure professionnelle et TMS).

Et tout cela pour des salaires qui ne permettent pas toujours de vivre : certains professionnels cumulent plusieurs emplois pour s'en sortir, d'autres sont bénéficiaires de la banque alimentaire pour joindre les deux bouts...

Notre secteur est sinistré et en grande précarité. Nous attendons de l'ensemble des partenaires un véritable engagement dans les négociations ainsi qu'ils s'y sont engagés pour aboutir à une convention qui valorise enfin tous les professionnels et permet d'améliorer les conditions de travail.

Or le temps passe sans réponse concrète.

Aujourd'hui, aux Genêts d'Or comme ailleurs, les salariés veulent des solutions : être entendus, reconnus et valorisés.