



COMMUNIQUÉ

RISQUE D'IMPLOSION DU PÔLE ITEP/SESSAD SANDERVAL – LE VERDIER – NORD LITTORAL !

Les conditions de travail sur le pôle sont désormais intenable !

Tous les professionnels présents se souviennent encore du hurlement « *C'EST MOI LA DIRECTRICE ET JE N'AI DE COMPTE A RENDRE A PERSONNE !* » crié, lors d'une réunion, à l'encontre d'un chef de service. En outre, à plusieurs reprises, des salariés ont été témoins des cris par téléphone de la directrice à l'encontre d'autres salariés cadres, notamment directeurs adjoints ; ces derniers raccrochant en larme. Pour ce qui est du chef de service, la victime en question n'a pas fait long feu. Quand on ajoute l'humiliation publique à la violence verbale, le cocktail laisse quelques séquelles : en général, on ne s'en remet pas. Le chef de service qui a subi pendant des mois ces invectives a finalement demandé et obtenu une rupture conventionnelle : n'aurait-t-on pas cherché à le pousser à bout pour qu'il parte ?

Dans le même temps, trois autres chefs de service ont quitté le pôle (**quatre chefs de service ont quitté le pôle en moins de 6 mois et ce n'est peut-être pas fini !**). De nombreux salariés ne restent pas non plus très longtemps ou disent envisager de partir à court terme.

Tous les élus se souviennent de cette réunion de CSE de juin durant laquelle la présidente a d'abord refusé, en élevant la voix, de les informer sur les réorganisations du travail. Les élus demandaient, seulement, que leurs missions soient respectées.

Alors, pour ceux qui restent...

➔ Comment encaisser la banalité de cris devenus ordinaires ? Comment se résoudre à voir ses collègues finir en pleurs, en arrêt, en burn-out ou en inaptitude avant de se résigner à partir ?

➔ Comment s'occuper d'enfants en difficulté, lorsque la directrice a recours à des violences verbales, des cris, fait preuve de dénigrement : allusions réitérées sur l'incompétence de salariés, allusion déplacée sur la surcharge pondérale d'une autre salariée. Le tout sous le regard de pairs ou de subordonnés ; cadres comme techniciens ; par téléphone, en entretien individuel ou en groupe.

➔ Comment **garder confiance** dans une hiérarchie, lorsque la directrice **accueille son fils avec son club de voile**, deux années consécutives dans les locaux de l'hébergement d'Istres, sans tenir compte des nuisances occasionnées ? Consommation d'alcool, locaux laissés sales (cigarettes de bières vides, restes de repas abandonnés, entre autres débris), toilettes hors d'usage ayant nécessité l'intervention d'une société extérieure pour remise en fonction, linge de lit laissé à moisir sur place, système d'alarme anti-intrusion neutralisé pendant la durée du séjour, etc.

➔ Comment, encore une fois, garder confiance dans une direction qui, en entretien, dit une chose à un salarié (notamment lors des entretiens d'embauche) puis va dire son contraire quelques temps plus tard affirmant avec aplomb que c'est le salarié qui n'a pas compris. Une direction qui persiste, à refuser de laisser des comptes-rendus écrits de ses entretiens avec les salariés particulièrement lorsqu'il s'agit de demandes pour suivre une formation.

➔ Comment maintenir un dialogue social constructif lorsque cette même directrice tente de changer de service contre sa volonté le représentant syndical, ce qui en soi est une tentative de discrimination syndicale ?

➔ Comment être serein au travail, lorsque la baisse d'activité occasionnée par le temps de



mandat des élus, est, en creux, pointée du doigt ? Quand on sait que le CPOM et les comptes excédentaires de l'association pourraient permettre des remplacements... L'idée cachée serait-elle de supprimer les représentants des salariés [pour enfin] ne plus avoir de contre-pouvoir et s'enfermer plus encore dans la toute-puissance ?

➔ Comment remplir ses missions quand un cabinet d'expertise indépendant conclu, entre autres, à « **une forme de communication abrupte, verticale et pathogène** » due, entre autres, à « **une direction dans l'hyper-contrôle empêchant toute initiative et à la posture managériale délétère et en décalage avec les réalités de terrain, privant les salariés d'autonomie** » ?

➔ Comment, encore une fois, garder confiance en l'employeur, lorsque la **direction générale dénigre ce même rapport d'expertise** prétextant qu'il s'agit d'un cabinet proche de la CGT ? **Décrédibilisation du messager pour ne pas voir, ne pas entendre...**

À force de souffrir de leurs conditions de travail, les salariés du pôle ont alerté et mandaté des élus pour qu'en CSE, en CSE Central et même en Conseil d'Administration la gouvernance de l'ARI prenne ses responsabilités et fasse cesser ces maltraitances. **Aujourd'hui, plus aucune instance dirigeante de l'ARI n'ignore la situation exécrationnelle du pôle ITEP !**

Depuis le temps que les élus alertent, quasiment aucune action concrète n'a été mise en place (sauf à considérer qu'une simple journée de « cohésion » dans l'année suffira à régler tous les problèmes). Quelques réunions ont bien lieu, de temps à autre (notamment des réunions d'analyse des pratiques demandées depuis des années et mises en place seulement l'année dernière), **mais sur le terrain les salariés constatent-ils une amélioration ? Manifestement non !**

Il semblerait même que ce soit l'inverse :

- effectifs réduits ;
- fermeture de certains hébergements ;
- rotations horaires intenable ;

- journées « *gruyères* » avec des coupées quasi systématiques (notamment sur les SESSAD) ;
- injonction d'ouvrir des nuits sur certains hébergements malgré la pénurie de professionnels ;
- tentative d'injonction à certains salariés d'aller faire le couché des enfants au domicile (aberration éducative !) ;
- non-respect quasi-systématique de l'obligation d'observer un délai de prévenance de 7 jours lors d'une modification de l'emploi du temps ;
- demande à des salariés d'un établissement du pôle d'aller travailler sur un autre établissement du pôle la veille pour le lendemain ;
- refus de prendre en compte des heures travaillées sur le relevé hebdomadaire ;
- refus de rembourser des indemnités kilométriques ;
- remboursement des frais engagés par les salariés sur leurs deniers des semaines plus tard ;
- non-respect et/ou interprétations abusives des accords d'entreprise ;
- salariés laissés sans aucune organisation du travail : « *débrouillez vous pour vous organiser, tant que vous faites 35h ...* » ;
- infantilisation des salariés et non-respect de leur éthique professionnel ou de leur déontologie ;
- menaces de sanction disciplinaire ;
- menaces de « *conséquences* » si un salarié venait à refuser d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur ses lieux d'intervention ;
- rigidité extrême sur les congés annuels en revenant sur la possibilité laissée aux salariés de poser quelques congés en dehors des périodes imposées par l'employeur ; plus aucune latitude n'est dorénavant laissée aux salariés de pouvoir poser des congés en dehors des périodes décidées par l'employeur ;
- informations insuffisantes données aux élus pour remplir correctement leurs missions ;
- etc...

Obligation d'obéir, peur de contredire, peur de penser sa pratique, peur d'être sur la sellette... et peur des conséquences que cela pourrait avoir sur son organisation personnelle et sa vie de famille.

Finalement, beaucoup de salariés tiennent quelques mois puis s'en vont...

Il paraît que c'est l'époque post-COVID qui veut ça, l'intérim qui paierait mieux et Parcoursup qui orienterait mal les jeunes vers nos métiers....

Ironique tout de même quand on songe, qu'à la base, ce sont les enfants dont on s'occupe qui sont censés être difficiles...

Dans une famille c'est la toute puissance toxique et le secret qui détruisent. Dans nos institutions c'est la toute-puissance managériale, le sentiment d'impunité et le « surtout pas de vagues » qui font des ravages.

En effet, n'y a-t-il pas un sentiment de **toute-puissance** quand, lors d'une réunion de CSE, la présidente annonce qu'elle n'informerait pas l'ARS de la fermeture de l'hébergement de Nord Littoral ?

Non, les salariés n'en peuvent plus.

L'ARI se doit de respecter le cadre des missions qui lui sont confiées.

Les salariés de l'ARI veulent pouvoir exercer leurs fonctions en respectant ce cadre.

Les salariés de l'ARI veulent que les usagers puissent bénéficier d'un service de qualité.

Toutes les directions et les administratifs doivent être au service de la mise en place de ce service de qualité !

C'est la raison d'être de l'ARI.

Les salariés ont tout fait pour que cette situation soit gérée en interne en alertant à plusieurs reprises le CSE, le CSE Central et même le conseil d'administration.

Jusque-là sans succès.

La CGT des salariés de l'ARI est très inquiète des conséquences sur la santé des salariés et sur les risques pour l'emploi qui résulteraient du management de ces dernières années sur le pôle ITEP mais aussi sur l'accompagnement de qualité que nous devons aux enfants et des adolescents accueillis.

Aujourd'hui, face au « *manque d'efficacité* » de la gouvernance de l'association, la CGT des salariés de l'ARI prend ses responsabilités et décide d'alerter les autorités de tutelle de l'association : Agence Régionale de Santé et Ministre déléguée aux personnes en situation de handicap ; mais aussi la presse !

La CGT des salariés de l'ARI, mandatée par ses adhérents, **exige que la gouvernance de l'ARI prenne maintenant ses responsabilités et engage toutes les mesures qui s'imposent afin que cesse, au sein du pôle ITEP/SESSAD SANDERVAL – LE VERDIER – NORD LITTORAL, ce management toxique, délétère et contre-productif ! Il en va de l'accueil et de la prise en charge de qualité et donc du droit à la compensation de leur handicap pour les enfants et adolescents accompagnés. Il en va également de la santé des salariés.**