



## Allocution des organisations syndicales représentatives des salariés de l'ARI

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Général, chers collègues, Mesdames et Messieurs les administrateurs,

Prendre la parole aujourd'hui au nom des organisations syndicales représentatives de l'ARI, c'est d'abord faire un choix : celui de dire les choses telles qu'elles sont, sans fard. On vient de passer de longues minutes à vous écouter faire le bilan de l'année passée et de parler de l'avenir de l'association. Nous nous devons de vous alerter : derrière cette vitrine, une fracture profonde est en train de s'installer. Une rupture devenue franchement insupportable entre les résultats financiers de l'association et la détresse, réelle, des équipes sur le terrain.

D'un côté, une santé financière à faire pâlir le secteur : plus de **7,5 millions d'euros d'excédent net** sur le seul exercice 2025. Près de **13 millions d'euros de trésorerie** dorment sur les comptes. Et au passif, ce sont **64 millions** qui sont bloqués, sagement capitalisés. On construit, on surélève, on achète du foncier à Marignane, à Arles ou dans le quartier de Saint-Loup. Bref, l'ARI thésaurise.

De l'autre côté, il y a nous. Il y a le prix humain de ce que la gouvernance appelle fièrement une bonne gestion. On nous répète, année après année, que ces millions sont purement conjoncturels, qu'ils ne sont pas pérennes, une simple conséquence mécanique des vacances de postes. Mais attendez, un poste non pourvu, ce n'est pas juste une ligne comptable virtuelle ! C'est un éducateur qui manque à l'appel, une infirmière absente non remplacée, et une charge de travail supplémentaire qui s'écrase sur les épaules de ceux qui restent. Cet argent, ce n'est pas de l'habileté budgétaire. C'est de la sueur et de la santé économisées sur le dos des salariés.

La vérité, c'est que le médico-social crève d'un manque de sens, et l'ARI est en train d'en devenir le symbole. Alors aujourd'hui, oublions deux minutes les ratios et parlons enfin des gens. Nommons-les. Parce qu'au quotidien, ce sont eux qui portent la mission de service public pour laquelle l'ARI est financée.

Parlons de **Nadia**. Elle est AMP dans l'une de nos MAS. Nadia aime profondément ce qu'elle fait, mais aujourd'hui, elle est épuisée. Elle ne cesse de répéter que dès qu'elle aura trouvé un nouvel emploi, elle s'en ira. Regardez votre bilan social : **21,47 %**

**d'absentéisme chez les AMP.** Ce chiffre est un signal d'alarme. Pourquoi s'effondrent-elles ? Parce qu'on leur demande de courir contre la montre. Les toilettes, les repas, les couchers se font à la chaîne, sous la dictée des enveloppes contraintes de l'ARS. On rationalise l'humain, on détruit la clinique, et l'accompagnement des personnes se dégrade. Alors, inévitablement, les corps lâchent. Les accidents du travail explosent de **45,6 % en journées perdues en 2025.** Voilà la réalité du quotidien de Nadia.

Parlons de **Medhi**, éducateur dans les quartiers Nord de Marseille. Son travail, c'est le cœur même de notre métier : aller vers l'autre, créer du lien, protéger les enfants. Mais dans quel climat ? À chaque fois qu'il accompagne un enfant dans la cité, Medhi doit composer avec les réseaux qui tiennent les cages d'escalier. Il se fait accoster pour acheter de la drogue, il subit des intimidations, des menaces directes des guetteurs. Travailler avec une cible dans le dos, sous les yeux des mineurs qu'il protège, c'est devenu sa routine. Et face à cette violence sociale brute, Medhi est désespérément seul. Elle est où, la responsabilité de l'institution pour sécuriser ses salariés sur le terrain ?

Cette perte de sens, elle se double d'une dérive managériale qui piétine notre éthique professionnelle. Regardez ce qui est arrivé à **Gilbert**, psychologue clinicien, plusieurs années à l'ARI. On lui ordonne un jour de convaincre un jeune d'accepter une hospitalisation sous contrainte. Gilbert refuse. Il explique, au nom de sa déontologie, qu'il ne peut pas trahir la confiance thérapeutique construite avec cet adolescent. La sanction tombe, immédiate : Gilbert est puni pour insubordination. Mais insubordination envers qui ? Envers un médecin qui n'a même pas de lien hiérarchique avec lui ! Dans cette association, faire son boulot avec éthique et protéger un patient vous expose à un blâme. Cherchez l'erreur... Ne vous étonnez pas si les professionnels qualifiés fuient nos structures : **22 cadres ont démissionné ou quitté l'association l'an dernier.**

Et que dire du mépris institutionnel que subissent nos soignants ? Parlons de **Mylène**, orthophoniste en CMPP. Cinq ans d'études, des années de pratique clinique. Elle suit Anaïs, une petite fille de 8 ans porteuse de troubles autistiques, qui fait d'immenses progrès. Un matin, la maman d'Anaïs arrive en larmes avec un cadeau d'adieu. C'est comme ça, au détour d'un couloir par une famille brisée, que Mylène apprend que le suivi est arrêté. Le nouveau médecin du centre a décidé, unilatéralement, qu'il ne voulait plus d'enfants autistes au CMPP. Personne n'a prévenu Mylène. Personne n'a sollicité son avis clinique. Et c'est la troisième fois en peu de temps. On en est là : ce sont les usagers qui annoncent aux professionnels que les soins sont terminés. On marche sur la tête.

Pendant ce temps, **Frédéric** essaie tant bien que mal de maintenir un cadre éducatif stable avec des adolescents en grande difficulté. Mais comment faire une équipe quand les visages changent tous les lundis ? L'ARI a consommé **2 596 CDD en un an**, dont plus de **1 000 contrats de moins de dix jours** ! On bouche les fissures à coups de contrats précaires et de **215 000 heures d'intérim**. Vous vous félicitez d'optimiser les coûts en économisant la TVA grâce à des agences solidaires, mais vous brisez la continuité des repères, indispensable pour ces enfants !

Et cette politique d'économie sur la masse salariale, elle prend des formes encore plus sournoises. Regardez **Fathia**. Elle est monitrice-éducatrice. Comme l'ARI est incapable de recruter des éducateurs spécialisés diplômés à cause des grilles salariales indigentes, on a mis Fathia sur le poste. Au quotidien, elle assume les mêmes charges, les mêmes écrits, les mêmes responsabilités qu'une éducatrice spécialisée. Mais sur sa fiche de paie, elle reste sagement bloquée sur la grille inférieure. On déqualifie les fonctions, on sous-paye les compétences, et hop ! Quelques milliers d'euros d'excédents supplémentaires engrangés sur le dos d'une salariée dévouée.

Et le résultat de cette politique d'usure est écrit noir sur blanc dans les rapports : 44 % de nos CDI ont moins de 4 ans d'ancienneté. Les salariés ne s'installent plus chez nous, ils passent, s'épuisent et s'en vont.

Alors face à cela, qu'est-ce qu'on donne à ceux qui font tenir la baraque ? Qu'est-ce qu'on dit à **Sarah**, notre secrétaire, ou à **Rachid**, aux services généraux, qui n'arrivent plus à joindre les deux bouts ?

Certes, il faut acter le fait que l'association a débloqué une Prime Partage de la Valeur de 500 euros en novembre dernier. Nous ne nions pas cet effort. Mais il faut que la gouvernance prenne conscience d'une chose : on est tellement loin du compte ! Cette prime, ce n'est qu'un pansement ponctuel alors que l'inflation, elle, est structurelle et qu'elle étouffe nos collègues au quotidien. Les salariés ne veulent plus se contenter de mesures d'exception ou de chèques de fin d'année ; ce qu'ils exigent, ce sont des salaires de base revalorisés, des salaires dignes qui permettent tout simplement de vivre. L'ARI est un acteur majeur du secteur médico-social en PACA, et à ce titre, les salariés attendent que la gouvernance s'engage enfin sur la voie du militantisme : nous voulons qu'elle pèse de tout son poids sur les syndicats d'employeurs du secteur pour qu'au niveau national, s'engagent enfin de véritables négociations, loyales et honnêtes, sur nos salaires.

Les organisations syndicales représentatives de l'ARI refusent cette résignation. La richesse d'une association médico-sociale ne s'évalue pas à la taille de son patrimoine immobilier ni à la solidité de ses placements financiers. Elle se mesure à la bienveillance qu'elle accorde à ses propres salariés. Sans conteste, et malgré les circonvolutions pour l'expliquer, l'argent est là ! Cet argent doit retourner immédiatement à la clinique, à l'humain : par une amélioration radicale de nos conditions de travail, par la reconnaissance des qualifications, et par de vraies augmentations collectives de salaires.

Il est temps de redonner du sens à nos métiers. Et cela commence par respecter ceux qui les font.