

Le SAAD est en sous effectif. C'est connu.

Il manque en permanence 10 AES pour répondre aux besoins d'une centaine de personnes accompagnées. En plus des difficultés de recrutement notre métier induit structurellement un taux d'absence santé toujours supérieur à 10%.

Pour faire face à cette regrettable situation et son cortège de défections intempestives le service modifie régulièrement les plannings et nous sollicite pour des rajouts d'interventions. A moins de trois jours ouvrés ces sollicitations doivent être soumises à notre accord.

Accepter de prolonger sa journée de travail déjà bien chargée relève de la solidarité ordinaire envers le service, mais quand la fatigue s'est installée cet acte devient particulièrement valeureux. Or ce n'est pas ainsi que l'entend notre direction.

Une de nos collègues aujourd'hui fait les frais jusque dans sa fierté professionnelle de l'attitude frileuse de notre direction face à la menace d'un entourage familial.

Notre collègue a bien voulu une fois de plus apporter son secours comme beaucoup d'entre nous dans une telle situation d'urgence sous condition que l'intervention soit allégée. En respect de l'accord téléphonique avec la responsable de planning elle a assuré uniquement l'acte essentiel du repas sur une intervention initialement bien plus lourde. Or cette entente n'a par la suite pas été comprise par la personne accompagnée. Dans les heures qui ont suivi le directeur a reçu de la part de la famille une accusation de maltraitance pour la non-réalisation de la totalité des actes habituels avec un projet de déclaration au 3977 (numéro national pour dénoncer les maltraitances).

Notre directeur entendant cette perspective comme potentiellement grave pour l'établissement a jugé prudent de traiter l'événement par la voix disciplinaire afin d'être en mesure le cas échéant d'apporter une caution de son contrôle sur le service.

Or contrairement à ses propos un avertissement constitue une sanction lourde par le fait qu'elle poursuit toute destinataire de cette distinction pendant au moins deux ans.

Notre métier s'enfoncé aujourd'hui dans un durcissement des difficultés et du contexte d'accumulation des dépassements de contrat (h supp, h comp, avenants) et de chasse aux heures payées non réalisées chez l'utilisateur afin que l'établissement retrouve l'équilibre financier et par là même une chance d'échapper à un transfert.

Le sous effectif que l'on connaît bien est une porte ouverte au risque d'accroissement des défaillances de santé qui viendront alimenter les sollicitations en remplacement d'urgence.

**La CGT APF ne peut tolérer :**

- que les salarié-es soient exposés en sus des risques professionnels habituels à la violence de sanctions invoquant abusivement le manquement professionnel,
- que les salarié-es de bonne volonté servent de pare-feu au service pour ses dysfonctionnements.

**La CGT APF dénonce l'insulte d'une telle sanction qui porte atteinte non seulement à la dignité personnelle mais aussi à la fierté professionnelle et génère par là même une perte d'implication au travail.**

**DE QUEL CÔTÉ SE TROUVE LA MALTRAITANCE ?**

Je suis syndiqué,  
pourquoi pas vous ?



Pour toutes questions sur vos droits ou la situation  
Contactez la CGT / Syndiquez vous

Contact : Fabrice VERDELET [dsc.cgt.apf@gmail.com](mailto:dsc.cgt.apf@gmail.com) ☎ 07 83 32 49 33

 [www.cgtapf.com](http://www.cgtapf.com)  <https://www.facebook.com/cgtapf.cgt>