

## Communiqué de presse

# Taux d'absence record à imad

## Le personnel est au bout du rouleau

*Si un taux d'absence est supérieur à 5%, c'est qu'il y a aussi un problème sur le lieu de travail. Et quand en 2016 il atteint 10.6%(9.44% sans prématernité et autres) à imad, voire plus de 30% dans certaines équipes, alors que la moyenne Suisse de taux d'absence pour des raisons de santé (maladie ou accident) est de 3% pour des salariés plein temps (source : OFS, 2016)?*

*C'est qu'il y a un TRES GRAVE problème sur le lieu de travail et sa reflète le ras-le-bol et l'épuisement du personnel en lien notamment avec un management qui sacrifie le personnel sur l'autel de la rentabilité*

### **Un taux d'absence le plus élevé de l'Etat et des institutions autonomes après la Fondation des parkings**

Un taux d'absence autour des 10% pour l'Institution de maintien à domicile et la Fondation des Parking. Alors que le personnel de cette dernière, en charge de mettre des contraventions, est souvent une profession malaimé, de par leur mission, il n'en n'est pas de même pour le personnel Imad, chargé de soigner et de maintenir la population à son domicile, ou dans des immeubles à encadrement ou intervenir dans la rue pour des urgences sociales. Alors pourquoi un taux si élevé ?

### **Une disparité croissante entre les postes terrain et « hors terrain », et un manque de 160 postes**

Depuis 2013 imad est entré dans la fonction publique et a commencé à mettre en place un organigramme de plus en plus complexe, avec une démultiplication des directions et des cadres. Même si le taux « des collaborateurs et cadres intermédiaires sans encadrement » est de 93%, il ressort néanmoins que pour la mission première, le personnel soignant direct auprès du client(patient) est de 958 ETP, et de 706(ETP) pour les autres. Cela se traduit par un manque d'effectif croissant sur le terrain, de 160 postes selon les syndicats, alors que le nombre de « client », de 16947 en 2016, ne cesse d'augmenter, et les heures nécessaires pour leur prise en charge explosent du fait de la complexification des situations (+24'297 h), et des sorties d'hôpitaux de plus en plus rapide et précoce.

### **Le manque de personnel se traduit par un grand mélange des cahiers des charges et du rôle de chacun-e**

Le manque de personnel et parfois une mauvaise planification, oblige le personnel à s'éloigner de ses compétences, et les rôles de chacun-es ne sont plus respectés. Les infirmiers-ères reprennent le travail des ASSC (CFC santé), les ASSC font du ménage et personne n'a pu remplacer les compétences des Aides Familiales.

De plus les administratifs prennent une place qui ne leur correspond pas et décident de choses relevant logiquement du rôle infirmier.

## **Un sentiment d'insécurité grandissant et des moyens inadaptés malgré les nombreuses alertes du personnel**

Le personnel Imad est envoyés dans des situations impossibles, où leur sécurité et leur santé n'est pas forcément garantie, malgré les nombreux retours et alertes fait à leur hiérarchie (moyens auxiliaires inexistantes ou inadaptés, clients avec des attitudes déplacées ou des troubles psychiques, etc. Il peut se passer des mois avant que des changements ne se fassent, mais souvent il est trop tard et c'est le physique, (le dos en particulier) et/ou le psychique qui craque avant.

## **Un management dans la sanction et la répression et le manque de reconnaissance**

A Imad ce n'est pas « gagnant-gagnant », « tu donnes tout mais tu n'as rien en échange. Il est symptomatique de constater qu'une des équipes qui a le moins d'absence est sur le point de craquer. Ils font tout pour être présents au détriment de leur vie privée, sans souplesse en retour. Des horaires et heures de récupération imposés sans concertation, des entretiens d'évaluation sous l'angle de règlement de litige et de mise en avant des jours d'absence, les doléances et demandes d'aide pas entendues, voire ignorées, les réponses ne viennent jamais. Les refus de supervisions individuelles avec comme réponse, « ça coûte trop cher », alors que la personne vient presque tous les jours en pleurs. Les congés sans solde pour pouvoir réaliser un projet personnel, s'occuper de sa famille, souffler un peu, ne pas craquer, sont quasi systématiquement refusés. Le personnel doit revenir souvent sur son temps de repos, et n'ose pas refuser.

## **Les praticien-nes formatrice renoncent de plus en plus à prendre ce rôle**

Les praticien-es formatrice ne cessent de dire qu'elles n'arrivent plus à suivre les apprenti-es, stagiaire, car le temps accordés pour cette tâches importantes pour Imad est largement insuffisant. La liste est longue.

## **Un personnel démotivé, à bout**

Le personnel ne se sent plus écouté, n'arrive plus à concilier sa vie privée avec sa vie professionnelle, et au lieu d'entendre leur demande, la direction a préféré engagé une personne mandatée pour mettre en place des procédures de gestion des absences.

Il a même perdu la maîtrise de l'outil de travail qui permet de se mettre autour d'un planning en équipe pour faire une répartition du travail juste et équilibré en connaissant les situations, au lieu de cela c'est un pool de gestion, qui ne connaît pas le client qui transmet ce planning sur un smartphone, informatisé et plus de discussion possible. Et le personnel court, court, car le temps de déplacement n'est pas compté dans les plannings serrés, et il vole, vole d'un client à un autre, épuisé, sans avoir le temps de prendre des pauses.

## **Contacts**

Corinne Béguelin SSP/Vpod : 078 89 88 107  
Mirella Falco SIT : 079 239 24 77