

Chut !... Faut pas le dire !

Jocelyne ROZENCWAZG, FOF-NORMANDIE

Entre PARIS et CAEN, notre « ville aux cent clochers » n'est plus en reste. Elle accueille, depuis Septembre 2013, des étudiants dans le département orthophonie de son université. Il paraît qu'il y a un manque considérable d'orthophonistes dans la région.

Sûrement, au regard des longues listes d'attente pour obtenir un premier rendez-vous, mais le manque est bien moins sévère si l'on considère la médicalisation à outrance des difficultés scolaires.

Mais c'est un autre sujet.

Enfin bon, on a notre école et on espère bien sédentariser nos futurs diplômés. Ne pouvant compter sur le climat séduisant de notre région, on compte sur les orthophonistes du cru.

Et surtout sur les salariés hospitaliers, chargés de donner une image attractive de leur travail à l'hôpital qui se vide régulièrement de ses orthophonistes et a tant de mal à en embaucher.

On imagine qu'en accueillant des stagiaires, les orthophonistes seront de bons agents de recrutement.

Point de vue simpliste... Êtes-vous restés là où vous avez fait vos études ?

Moi non.

Allez, je vais quand même mettre mes neurones en fonction, mon imagination en éveil et tenter de faire l'apologie du travail hospitalier (en pédopsychiatrie) auprès de nos hypothétiques futurs collègues.

Le projet est ambitieux, la tâche est périlleuse.

L'attrait du travail en équipe

Oui, c'est l'argument convaincant ça, le travail d'équipe pluridisciplinaire où chacun a sa place, l'échange des différents points de vue d'où émerge un projet thérapeutique cohérent pour le patient qui est au cœur du soin.

Mais...

D'une part, en toute logique, travail d'équipe dit équipe... et l'hémorragie du personnel hospitalier ne touche pas que les orthophonistes !

Dans l'un des CMP où j'exerce, il n'y a plus de pédopsychiatre, plus de psychomotricien, plus d'infirmier ni d'éducateur, la secrétaire y travaille désormais à mi-temps.

CMP à l'abandon, dont la fermeture est vaguement programmée, dans un élan politique actuel de regroupement des structures. Le travail en équipe, c'est quand même parfois du bricolage ! Osons les mots (... juste entre nous) !

D'autre part, le travail d'équipe, en pédopsychiatrie, est en train de changer, prenant modèle sur les consultations des services adultes au CHU. Les transmissions d'infos prennent parfois le pas sur les concertations. Les pratiques évoluent avec l'arrivée de certains jeunes professionnels aux références théoriques différentes, dont les représentations du soin sont parfois tellement divergentes qu'elles créent incompréhensions, malaises, tensions et souffrance au sein des équipes.

« *La psychanalyse n'a pas sa place dans les CMP* » a récemment affirmé le médecin chef du pôle de pédopsychiatrie à nos collègues psychothérapeutes. C'est dit.

Mais chut ! On ne leur dira pas tout ça, à nos stagiaires.

Un salaire attractif

Mais non ! C'est une blague !

Le salaire mensuel d'une orthophoniste **titulaire** en début de carrière (1^{er} échelon de classe normale) est de 1514,11€ **brut** pour atteindre, sans aucune certitude, 2602,22€ **brut** en fin de carrière (7^{ème} et dernier échelon de classe supérieure). Sans certitude, parce que le passage en classe supérieure est soumis à un quota annuel minime. Le déroulement de carrière dépend en partie de la note qui vous est attribuée, chaque année, par l'administration, suite à un entretien d'évaluation. Quelle infantilisation !

Votre interlocuteur est « votre » cadre de santé, infirmier de formation, autant dire qu'il en connaît un rayon sur votre profession.

Quant au salaire d'une orthophoniste **contractuelle**, il est plafonné au plus bas...

Chut ! On ne parlera pas de ça aux stagiaires.

Oui mais, il y en a qui le connaissent notre maigre salaire à l'embauche et qui ont rejoint le combat actuel des orthophonistes !

Peut-être que Madame TOURAINE fera un geste envers nous, peut-être...

Cela dit, il serait légitime qu'elle fasse un geste envers **tous nos collègues paramédicaux**.

Des conditions d'embauche favorables

Pfff...

Les embauches se font dans la majorité des cas sous forme de CDD (Contrat à Durée Déterminée), très rarement sous forme de CDI (Contrat à Durée Indéterminée) et, à ma connaissance, plus jamais sous forme de stage en vue d'une titularisation. Les embauches sous CDD concernent pourtant des postes vacants permanents !

Un CDD a une durée maximale, son renouvellement aussi, et au-delà, le CDD doit être transformé en CDI, paraît-il.

Cependant CDD et CDI sont des contrats précaires. À la différence des agents sous CDD, ceux sous CDI n'ont pas à se soucier du renouvellement de leur contrat.

Les salariés contractuels ne bénéficient pas de déroulement de carrière, donc pas d'avancement d'échelon ni de grade, pas d'évolution de salaire, pas de prime de service, contrairement aux fonctionnaires.

Les agents en CDI n'ont aucune garantie de revalorisation salariale.

En ce qui concerne les CDD, la mobilité des personnes est parfois exigée « pour les besoins des services », et les négociations des conditions de renouvellement des CDD sont souvent extrêmement tendues, difficiles et décourageantes.

Certains collègues, alors, partent.

Quant aux titularisations, après une année de mise en stage à temps plein (voire à temps partiel, ça peut se négocier paraît-il), elles se raréfient.

Mais chut ! On ne peut pas dire tout ça aux stagiaires, quand même !

Quoi leur dire alors ?

Je ne trouve rien...

Rien pour leur donner envie de travailler à l'hôpital et ça me rend triste.

Je finis même par penser : et si c'était la Fonction Publique Hospitalière qui ne voulait plus de ses orthophonistes (mais pas que...), et pas le contraire ?

Ça, vous croyez qu'on peut leur dire ?