INFORMATIONS AUX PERSONNELS DE L'HOPITAL DE MANOSQUE ET DE SES 2 MAISONS DE RETRAITE

L'enquête enfin réalisée !!!
Un questionnaire de 4 pages sur les risques psychosociaux (RPS) a été remis à l'ensemble des agents de l'hôpital de Manosque et de ses deux maisons de retraite. En 2013, cette même enquête a été réalisée dans la plupart des établissements des régions PACA et Languedoc Roussillon. Une restitution de l'enquête a été réalisée par le prestataire lors du CHSCT du 27 mai. Les autres établissements ayant terminé leur enquête, le prestataire a donc comparé à chaque étape les résultats obtenus au sein de l'hôpital avec la moyenne des résultats interrégionaux.
Le taux moyen de réponse sur les 2 régions est de 31%. Ce qui est un taux correct permettant de pouvoir bénéficier de résultats fiables et utilisables pour une analyse. Au sein de notre établissement, **le taux de réponse du personnel est de 51%, cela est considérable et significatif !**
Ce chiffre est bien plus élevé que la moyenne globale. Cela montre une implication remarquable des personnels.
On peut réaliser cependant certaines nuances :
* 63% du personnel soignant a répondu à ce questionnaire.
* Les cadres ont moins répondu que dans les autres établissements
* Répartition par sexe : 82% de femmes et 18% d'hommes (ce qui n'est pas surprenant vu la répartition de notre secteur d'activité)

Un syndicat pour tous les salariés ! Une implication considérable de la CGT dans le CHSCT !

Les Procès-verbaux en témoignent : la CGT est omniprésente au sein de cette instance (souvent trop au goût de la direction) par ses prises de positions, ses alertes et ses propositions. Mais c'est tout simplement que les membres CGT sont conscients de leur responsabilité en tant que membre du CHSCT. C'est une instance très importante.
En tant que membre CHSCT nous devons veiller à la sécurité et à la santé des personnels. Quel crédit vont apporter à notre syndicat les salariés, si nous ne faisons rien, alors que nous voyons qu'il y a des situations à risques ? A la CGT, nous avons conscience des responsabilités qui sont les nôtres et nous adoptons un positionnement très clair à l'intérieur ou à l'extérieur des instances.
Nous avons le rôle d'informer tous les salariés, dans une démarche collective, de toute situation impliquant un risque pour leur sécurité et leur santé.

cgt Hôpital de Manosque
Hopital Louis Raffalli

La moyenne interrégionale ne doit pas en faire oublier l'essentiel

Lors de cette restitution, il a souvent été réalisée une comparaison Hôpital de Manosque et moyenne interrégionale. La CGT tient à signaler que cette moyenne n'est pas une référence sur laquelle il faudrait tendre.
Les chiffres dans les autres établissements ne sont pas bons. Quand le pourcentage de Manosque est plus élevé que celui de la moyenne interrégionale, cela signifie que les salariés de notre établissement souffrent plus qu'ailleurs.
Par exemple, 29,6% des agents des 2 régions expriment un niveau de forte tension. A Manosque, nous sommes à 32,3%. Donc un tiers du personnel. Pour information, des études équivalentes dans le secteur privé (industrie, services...) présentent des taux de l'ordre de 18 à 19%.
La CGT souhaite que la direction arrête de dire que les personnels de notre secteur sont des privilégiés !

Seulement 27% des agents sont bien dans leur travail

Le syndicat ne peut pas accepter que seulement 32% des agents des 2 régions se sentent bien et serein dans leur travail, et encore moins pour notre établissement : seulement 27%. **Et si 27% des agents sont bien dans leur travail, cela signifie que 73% ne sont pas satisfaits.** La CGT milite pour le bien-être au travail de 100% des personnels, que les salarié(e)s soient fier(e)s de leur travail, et ne viennent pas travailler avec "la boule au ventre". Ces chiffres nous choquent profondément, et ne font que traduire nos différentes alertes dans les instances ou dans nos rencontres avec la direction.
Lors du CHSCT du 19 mars, la CGT est intervenue à de très nombreuses reprises pour dénoncer la dégradation des conditions de travail au sein de l'hôpital et des deux maisons de retraite. On nous a répondu : "Ne vous laissez pas manipuler par les agents!". Les chiffres parlent mieux que de longs discours. Loin d'être une fin, cette étude est le début de longs travaux dans lesquels la CGT s'engage pleinement.

L'enquête donne raison à la CGT !

Dans les différentes instances, la CGT s'est souvent sentie seule pour aborder la question des RPS et pas toujours prise au sérieux (cf les différents procès-verbaux d'instances). Pourtant, il est reconnu dans les très nombreuses études réalisées, la présence de risques très élevée dans notre secteur d'activité. Pour la première fois, mardi 27 mai 2014, nous avons une direction qui a enfin pris en compte la présence des risques psychosociaux pour les personnels au sein de l'établissement.
Et non, la CGT ne raconte pas n'importe quoi !
La présence et l'intervention du médecin du travail, lors de cette restitution, conforte la position de la CGT sur la situation des conditions de travail au sein de l'établissement.

6% du personnel en très grande souffrance

Selon l'étude, 6% du personnel est en très grande souffrance, ce qui fait environ 40 personnes pour l'ensemble des trois sites. L'étude c'est bien... mais la position de la CGT est claire : il faut agir rapidement pour éviter le pire !

L'enthousiasme se perd rapidement

Si on note de manière globale, quelque soit l'âge, un amour pour leur métier, l'enthousiasme varie selon l'ancienneté. et se perd en moyenne au delà des deux premières années d'activité.

Zoom sur les principaux facteurs agissant sur la sérénité ou la souffrance au travail

Plusieurs facteurs impactent la situation des personnels : la proximité du management, les objectifs, l'utilité dans le travail, le développement professionnel (possibilité de se former...), intensité et charge de travail, l'esprit d'équipe et l'autonomie.

Résultats : + de mal être et + de tension qu'ailleurs.
Quelques exemples :
Sur l'intensité et la charge de travail : 67% des agents se plaignent.
Concernant l'autonomie, seulement 49% satisfaits, contre 60% pour la moyenne interrégionale.
Les personnels estiment majoritairement qu'ils n'ont pas assez d'autonomie.
Nuance : les agents ont majoritairement l'impression de pouvoir se former par exemple (64%).

Un bon esprit d'équipe

Dans l'ensemble, il est à noter un bon esprit d'équipe surtout chez les soignants selon les retours de l'enquête. Les services où les résultats sont les meilleurs sont : la médecine, puis les urgences, et enfin le Pôle Mère/Enfant.

Le personnel satisfait dans l'ensemble des conditions matérielles

51% de satisfaction (contre 46% au niveau interrégional).
Ce résultat est plutôt logique puisque nous avons déménagé dans des nouveaux locaux depuis le mois d'avril 2010. Cependant, nous pensons que nous devrions avoir des chiffres de satisfaction beaucoup plus élevés que cela, puisque nous sommes dans un hôpital neuf. Ainsi, un hôpital neuf ne fait pas tout et nous ne pouvons pas miser uniquement sur cela.

Les professionnels de santé aiment leur travail

Les professionnels de santé sont très attachés à leur métier (à 92%). Cela réfute donc l'argument comme quoi les agents n'ont pas envie de travailler.
Les agents aiment leur métier, nous le savons, mais cela le confirme. Ce qu'ils souhaitent c'est que l'organisation et les moyens à disposition leur permettent de réaliser leur travail dans de bonnes conditions. Les professionnels connaissent leur travail et savent par conséquent de ce dont ils ont besoin.

Les personnels administratifs en difficulté

Comparativement à la moyenne du CH Manosque, ces agents ont des réponses plus mauvaises et plus inquiétantes sur le sens de leur travail, sur le management, sur la faible autonomie qu'ils ont, sur les procédures de gestion et sur les conditions matérielles. Ces répondants déclarent avoir une intensité et une charge de travail trop importante.
Les résultats des personnels administratifs sont soit plus mauvais soit beaucoup plus mauvais que les autres catégories de personnels.

La maison de retraite Saint-André : des chiffres encore plus inquiétants

Tout comme les personnels administratifs, les personnels de la maison de retraire Saint André ont des résultats bien plus mauvais que la moyenne du CH Manosque (notamment sur le sens du travail, le management, l'esprit d'équipe, le soutien psychologique, la charge de travail et les conditions matérielles).

Nous ne voulons pas de pansements sur une jambe de bois

Un COPIL (comité de pilotage) de 8 membres s'est mis en place : 4 personnes pour la direction et 4 personnes pour les organisations syndicales (2 CGT, 1 CFDT et 1 FO).
Ce groupe de travail devra assurer le suivi du projet RPS et être force de propositions afin de tirer les enseignements de l'étude réalisée.
La CGT se positionnera très clairement dès la première réunion après restitution.

« Les personnels plus informés par les organisations syndicales que par la direction »

Ce résultat est porteur d'espoir. La CGT réalise un travail de fond et de proximité permanent du premier au dernier jour de la mandature. Jour et nuit nous rencontrons des agents, nous sommes très sollicités au local, par téléphone, par mail et sur notre site internet.

Notre site internet compte environ 1000 visiteurs uniques par jour (30 000 visiteurs uniques par mois).
http://www.cgt-hopital-manosque.fr/

Les salariés nous posent régulièrement des questions sur leur droits ou sur une problématique particulière. Nous avons aidés de nombreux agents à constituer des dossiers, concrétiser un projet et à solutionner un problème (ANFH, CGOS, Commission de réforme etc...) ou simplement à faire respecter leurs droits auprès de l'administration (NBI , échelons , plannings et congés etc...).

Nous organisons régulièrement des journées d'information et de formation à l'attention des personnels. N'hésitez pas à nous contacter. Pour information : une conférence / débat sera organisée à la rentrée sur le travail (Comment redonner du sens au travail ? Les agents ont-ils encore aujourd'hui la possibilité de réaliser leur travail correctement ? Etc...) Une information vous parviendra ultérieurement.

La question des RPS est étroitement liée à la dégradation des conditions de travail et aux attaques contre le statut.

Les milieux de la santé connaissent des expositions à des risques particuliers et des difficultés spécifiques (horaires défiants le biorythme , contraintes temporelles, port de charge, postures vicieuses, station debout prolongée, charge mentale importante). Mais, les dérives actuelles vont au-delà de l'acceptable. Le travail est régulièrement réalisé dans l'urgence, en sous-effectif, avec une perte de repère et de sens, un sentiment d'insatisfaction. Le savoir-être, le savoir-faire institutionnel s'amenuise, bafouant ainsi les valeurs humaines qui régissent nos professions. Tous les secteurs d'activités et catégories socioprofessionnelles sont concernés par cette dégradation. A cela, s'ajoute une baisse permanente et alarmante du pouvoir d'achat des travailleurs qui peuvent de moins en moins subvenir à leurs besoins fondamentaux (se loger, se nourrir, se soigner).
Les politiques d'austérité et la place que prend "la rentabilité" dans nos établissements ne sont pas une solution, mais constituent Le problème.
La politique des ressources humaines menée au sein d'un établissement devrait contribuer à une meilleur prise en compte de la qualité de vie au travail . Nous sommes convaincus que la politique actuelle menée au sein de l'établissement contribue à dégrader les conditions de travail et le climat social.
La rigidité ambiante, le manque de concertation, le manque de dialogue social, les pratiques de l'administration ainsi que les attaques contre les droits et acquis sociaux ne permettent pas aux personnels de venir travailler en toute sérénité et de réaliser leur travail correctement.

Le rapport de la synthèse de l'enquête révèle :

« On note des difficultés relationnelles : l'ambiance au sein de l'établissement et les relations hiérarchiques sont en dégradation. Il leur est difficile de s'exprimer sans crainte sur ce qui les concerne. Les répondants se disent davantage informés par les organisations syndicales que par la direction. Les orientations stratégiques et les évolutions sont peu connues et peu comprises ».