Solidaires Sud

Collectivités Territoriales
CCAS – CTMR

Ehpad du CCAS : Il faut dire stop et ne plus se laisser faire !!! Pour les agents la solution ne peut être que collective.

Toulouse le 19 Avril 2013

Les Conditions de travail ne peuvent évoluer de façon favorable dans les EHPADs sans l'intervention des agents. La mobilisation des agents dans les crèches commence à produire des résultats même s'il ne sont pas suffisants...Sans l'intervention des agents et des syndicats rien n'aurait bougé...Il est nécessaire que les agents des Ehpads s'organisent et interviennent directement pour porter leurs revendications...

Dans les établissements où les agents jouent collectif et s'appuient sur leurs représentants le rapport de force change et il est beaucoup plus difficile pour les directions d'imposer des reculs des conditions de travail. Exemple à Pierre DUCIS où le syndicat SUD est bien représenté, les représentants du personnel défendent fermement les droits des agents avec leur soutien.

Mesures immédiates pour freiner la dégradation des conditions de travail dans les établissements Personnes âgées.

- **Il est nécessaire de faire appliquer dans les services une gestion des plannings respectueuse du droit des agents à une vie équilibrée** (travail, vie privée).

- **Il faut exiger que toute modification des organisations de travail (tâches, plannings, nouveaux horaires) soient soumis dans les instances (CHS,CHSCT,CTE,CTP) avant application dans les services. Tout changement d'organisation du travail qui n'est pas passé dans ces instances n'est pas applicable.** Malgré le respect affiché de la représentation du personnel par la direction, nous constatons des changements des organisations de travail sans consultation des représentants des personnels. L'éclatement des services rend le contrôle difficile par les représentants du personnel et la direction en joue...

- **Les agents disposent d'un outil important le CHS ou CHSCT** **Nous rappelons l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des agents. Il a à cet égard une obligation de résultat. Il doit adapter le travail à l'agent et non pas l'agent au travail. En cas de défaillance l'employeur peut être pénalement redevable.** Les agents disposent du Registre hygiène et Santé au travail (classeur avec une couverture couverte de coccinelles) : à partir du moment où il y a un écrit dans ce registre, l'employeur est réputé informé et doit apporter des solutions immédiates qui règlent le problème. Nous constatons que les signalements sur ces fiches sont prises en compte. Dans ces fiches tous les risques peuvent être signalés : physiques et psychosociaux (souffrance au travail, problème d'organisation de service, glissement des tâches,etc...). **Il faut utiliser ces registres... Demandez conseil à vos élus CHS** (liste dernière page)

- **Faire respecter le droit à l'information** : les informations sur les droits des agents doivent être systématiquement mises à la disposition des agents dans les services ex : livret d'accueil, note sur les congés etc...

Depuis l'application de l'Aide Personnalisée d'Autonomie (APA) en 2001, le service public rendu à la personne âgée et les conditions de travail des agents se dégradent. Ce dispositif a pour effet d'inciter les établissements à recevoir un public de plus en plus dépendant en agissant directement sur le financement des services. L'administration ne cesse de dire « pour maintenir le budget personnel il faut accroître le Gir Moyen Pondéré du service (qui mesure la dépendance des personnes âgées)». **Mais les ressources financières définies par l'Agence Régionale de Santé (ARS) et par le Conseil général ne permet pas de disposer de moyens suffisants pour assurer un service public de qualité et pour préserver la santé au travail des agents.**

Les Effets les plus marquants de cette politique au CCAS

Arrêts maladie en augmentation permanente. Exemple extrême à l'Ehpad Les Tourelles augmentation de 300 % des arrêts maladie. Ces absences des personnes titulaires désorganisent les équipes. **L'introduction de personnels intérimaires qui ne sont pas immédiatement opérationnels constitue plus un poids qu'autre chose pour les agents.**

Augmentation de la charge de travail générée par la population qui est de plus en plus dépendante. Les agents finissent par manquer de temps. Les agents sont frustrés de ne pas pouvoir faire leur travail dans des conditions acceptables. Ils ressentent une usure mentale et physique. Exemple : hygiène des PA : les temps de la toilette sont réduits, les pieds sont lavés une fois par semaine, les couchers sont faits dans la précipitation et le temps de repas pour chaque PA qui doit être assisté est écouté.

Les glissement de tâches essentiellement pour les AHS et les Aides-soignants sont quotidiens et rentrés dans les faits. Ces glissements ont pour effet d'insécuriser les agents sur leur poste de travail. Cette situation est particulièrement stressante et entraîne des risques psychosociaux importants sur le long terme. **Le syndicat SUD a été alerté de plusieurs cas d'épuisement.**

Les pratiques managériales

Les directions de service n'ont pas pour la plupart un positionnement de principe qui consiste à préserver la santé physique et mentale des agents mais plutôt de gérer la pénurie quitte pour certaines à appliquer des méthodes d'intimidation et à ne pas respecter les droits des agents. Par exemple, en ne respectant pas les règles de gestion des plannings définies par le droit : non communication des plannings dans les délais, non information des agents des modifications de planning. Cette pratique permet au pied levé de combler un manque de personnels. **Aujourd'hui l'absence <u>d'un seul agent</u> dans une équipe de soins <u>désorganise complètement le service</u>.**

Cette pénurie est souvent gérée avec des méthodes autoritaires sans dialogue avec les agents. Et lorsque les agents donnent leur avis, ils ne sont pas écoutés. Cette façon de gérer le personnel a notamment pour conséquence la souffrance au travail, la démotivation et le départ des agents du service ou de la collectivité.

Face aux difficultés, certaines directions de service ne proposent pas volontairement de solutions et mettent les agents au pied du mur en leur disant « C'est à vous de trouver des solutions !!! ». Cette politique a pour effet d'introduire du conflit entre les équipes qui détruit les collectifs de travail. « Si ça ne va pas ....c'est la faute aux autres ». Nous constatons le glissement de tâches des directions vers les agents. Exemple : « Il manque un agent....débrouillez-vous entre vous ! » . « Vous voulez des congés débrouillez-vous entre vous ! ».

Au niveau de la direction générale du CCAS : la solution à la souffrance au travail avec des conséquences graves pour les agents est de changer l'agent de service. Cette solution permet peut-être de mettre en sécurité l'agent <u>mais ne règle pas le problème au fond</u> et ne sécurise pas les agents qui restent dans le service.

La direction se cache derrière les formations « bientraitance » pour se dédouaner de ses responsabilités. **Elle laisse les agents dans l'incapacité de mettre en œuvre le contenu de ces formations.** Au contraire, elles sont source de culpabilité pour les agents et participe à la souffrance au travail.

Glissement de tâches... suite

L'ASH se retrouvent en situation d'effectuer des tâches qui incombent à l'Aide-Soignante : les changes des PA, contrôle et distribution des médicaments, les levers, les couchers et les toilettes. Ces tâches se sont rajoutées aux tâches quotidiennes qu'elles ne peuvent effectuer correctement. Les agents ont l'impression de bâcler leur travail et vivent une surcharge de travail permanente. **4 jours de formation théorique d'auxiliaire de vie ne peut pas remplacer une formation d'1 an d'aide-soignante**. On leur demande de faire **2 métiers à la fois.** Un qu'elles maîtrisent et qu'elles ont choisi et un qu'elles ne maîtrisent pas et qui leur est imposé. Cette situation provoque de ce fait une souffrance au travail de ces agents qui est allée jusqu'au **burn out** pour certains (dépression, épuisement).

Quel avenir ???... Les agents ne peuvent compter que sur leurs propres mobilisations !!!!

La situation est telle qu'aujourd'hui le problème de la prise en charge de la personne âgée n'est portée publiquement par personne. Tant que ce problème ne sera pas mis sur la place publique, il n'aura de fait pas d'existence. Comment interpréter autrement le silence des élus sur cette question ?

La parole des agents des maisons de retraite doit remonter aux oreilles de ceux qui de fait organisent la prise en charge des personnes âgées au moyen de décisions budgétaires qui nient la réalité des besoins des personnes âgées et la nécessité de préserver la santé des agents au travail.

La prise en charge des personnes âgées ne pourra être à la hauteur des besoins et les conditions de travail respectueuses des agents qu'à la condition de créer des postes supplémentaires dans les EHPAD. Ne pas reconnaître cette évidence, c'est tout simplement accepter que les agents mettent en danger leur santé physique et mentale en venant travailler.

Malgré la fatigue, les conditions de travail difficile la seule force capable de modifier favorablement cette situation c'est l'intervention collective des agents.

Que vous soyez IDE, Aide-soignante, ASH, Agent Social...Aux services Administratif— cuisine / hôtellerie—blanchisserie.

Il est vital de dire ASSEZ !!! et de le faire savoir.

Le syndicat SUD programme des heures mensuelles d'information (HMI) pour venir à la rencontre des agents dans les établissements et discuter des conditions de travail, des revendications et des perspectives de mobilisation.

Vous pouvez compter sur le soutien des représentants élus au CHS et CHSCT du syndicat SUD.

Evelyne Leguellec (crèche du Taur)
Nicolas Rougemaille (service informatique)
Laurence Salmeron, Nathalie Mercier, Monique Perez pour le CTMR.

L'intervention du CHS—CHSCT a permis de résoudre des situations difficiles dans les services. N'attendez pas d'être épuisé(e)s pour alerter... car vous pouvez le payer très cher avec votre santé....N'attendez pas que la direction soit solidaire jusqu'au bout de la prise en charge des conséquences physiques, mentales, financières, sociales de votre usure au travail... vous pourriez vous retrouver bien seule(s) face à ce qui sera devenu « votre problème » et non plus celui de l'employeur...

Solidaires Sud

Bulletin d'adhésion :

J'adhère, je participe

NOM :..... PRENOM : .....

GRADE : ..... CATEGORIE : .....

Titulaire : ☐ OUI - ☐ NON
SECTION SYNDICALE : **CCAS de Toulouse**

Adresse personnelle : .....
.....
.....
SERVICE—établissement : .....
.....
Tel personnel : .....
Tel professionnel : .....
Adresse Internet perso : .....
Adresse Internet prof : .....
Date et Signature: .....
.....

A renvoyer à SECTION SUD CCAS 2 bis rue de Belfort 31000 TOULOUSE

Tel : 05 61 58 85 39
Adresse internet : sudct31.ccas@gmail.com
Blog SUD CCAS : http://sud-ccas-Toulouse.eklablog.com

Union syndicale Solidaires