



CHU DE NICE

CHSCT CENTRAL

EXPERTISE SECAFI

Ca y est ! Nous y sommes arrivés !

Le cabinet SECAFI, mandaté à l'initiative de la CGT par le CHSCT central a présenté ses travaux le 20 juin dernier.

Les consultants ont rencontré au cours du mois de mai près de 250 agents dans 12 services que nous avons sélectionnés en accord avec la DRH. Nous tenons à remercier tous les agents qui se sont mobilisés pour montrer leur travail à SECAFI.

LES CONCLUSIONS SONT EDIFIANTES, ELLES VONT DANS LE SENS DE CE QUE NOUS DEMONSTRONS DEPUIS DES ANNEES, AVEC L'APPUI DES AGENTS EXPERTS QUI VIENNENT TEMOIGNER EN CHSCT.

Quelques extraits de la « synthèse transversale » présentée:

1. Plusieurs services ont vécu des situations graves qui ont traumatisé les équipes

On retrouve souvent les mêmes causes à l'origine de ces crises :

- Les équipes et les représentants du personnel n'ont pas été associées à la construction des projets
- Les normes d'effectifs ne sont pas adaptées aux besoins de prise en charge
- Les alertes répétées du personnel n'ont pas été écoutées
- Absence de projet de service : on ne sait pas pourquoi on fusionne

2. Des organisations du travail « à la carte » qui complexifient la gestion des plannings et créent un sentiment d'inéquité

Une bonne intention au départ (prendre en compte les problématiques individuelles de chacun) qui finit par avoir plus d'effets pervers aujourd'hui que d'effets bénéfiques :

- Un système qui crée des jalousies
- Des cadres qui perdent toute autorité et qui n'ont plus de temps pour faire du management
- Le travail collectif est empêché (transmissions, staff, fonctionnement en équipes pluridisciplinaires, remplacements)

3. Une problématique managériale qui est centrale au CHU

Les difficultés récurrentes éprouvées par les cadres rencontrés :

- La gestion des plannings est une activité extrêmement chronophage : « on ne fait que ça »
- Pas d'échanges de pratiques sur les pratiques de construction des plannings
- On n'a pas choisi son service (règle interne : on n'encadre pas son service d'origine)
- Peu d'espace pour aborder les problématiques du travail (réunions d'équipe, supervision collective)
- Une formation insuffisante des chefs d'équipe : des façons de faire pas appropriées (recadrage, feedback)
- Démotivation (rémunération, horaires, outils)

4. Des problématiques de locaux qui nuisent parfois à la qualité de la prise en charge et aux conditions de travail

5. Les liens inter-services et le parcours patient sont encore peu visibles dans la réflexion sur les organisations

la réflexion est encore balbutiante sur la notion de « gestion de séjour », de « parcours patient » ou « d'expérience patient » :

- La réflexion sur les organisations est encore pour l'essentiel conduite aux bornes des unités de soins
- Elle est encore très centrée sur les métiers, le patient étant plus un « objet commun » autour duquel la co-activité s'organise que la finalité de l'ensemble du processus de prise en charge.
- La multiplicité de commandement rend complexe l'élaboration de projets en commun (ex : blocs)

**TOUTES LES CATEGORIES
PROFESSIONNELLES SONT CONCERNEES
LA CGT S'ENGAGE AUPRES DES SALARIES**



04.920.34473 - 33459 - 35563

<https://www.cgt-chudenice.fr>

cgt-ci@chu-nice.fr

@cgtchudenice

CGT CHU DE NICE



6. Un manque de coordination entre les équipes qui crée des tensions entre les personnels et dégrade l'ambiance de travail

7. Des situations alarmantes qui nécessitent une intervention en urgence

- EHPAD - Cimiez
- UTSL - Pasteur
- Médecine interne - Archet
- Cancérologie digestive - Archet

8. Des problèmes liés à l'informatique

- Des problèmes liés au réseau et au matériel
- Des interfaces qui ne fonctionnent pas
- Un déploiement des outils qui ne permet pas les collaborations
- Des problèmes liés aux logiciels
- Des expérimentations « sauvages »
- Un problème d'accompagnement sur les nouveaux outils

Au-delà du constat, SECAFI formule 164 préconisations touchant à l'organisation du travail, aux méthodes de travail, au management, à la GRH, à la communication ou à la protection de la santé des agents.

ET MAINTENANT ? DES ENGAGEMENTS FORTS ONT ETE PRIS EN CHSCT CENTRAL :

- Les 12 rapports d'analyse sur les services repères vont être diffusés aux responsables de pôle et mis en débat dans les équipes



- Les CHSCT Est et Ouest vont travailler sur les préconisations de SECAFI afin de les prioriser : des plans d'action vont être mis en place afin d'agir en faveur de vos conditions de travail



- Des actions concrètes doivent être prises sans délai concernant le matériel afin de passer la période estivale dans les meilleures conditions possibles.

IMPORTANT !

La délégation du CHSCT Central s'est engagée à ne pas publier, pour l'instant, les rapports d'analyse pour laisser le temps aux équipes concernées de prendre connaissance des points forts, des points faibles et des recommandations de l'expertise.

Car seul un travail dans la confiance de tous les acteurs garantira une amélioration des situations rencontrées par les équipes.

Cela profitera-t-il aux autres services ?

Oui ! car cela engage la Direction, les CHSCT (Central, Ouest et Est) en leur transférant une méthodologie qui permettra de poursuivre la démarche dans les autres services sans avoir besoin de l'appui d'un expert. Cela implique l'engagement de l'ensemble des acteurs des CHSCT.

Nous avons passé une étape importante lors de ce CHSCT car aujourd'hui les problèmes sont clairement identifiés par un cabinet indépendant agréé par le Ministère du Travail et ils ne sont pas contestés par la Direction qui est soumise à une obligation de résultats.

Nous savons quoi faire et comment agir. Il n'est plus possible aujourd'hui de dire qu'on ne savait pas !

La CGT continuera à défendre les intérêts des agents avec détermination pour que des actions concrètes soient prises par la Direction le plus rapidement possible.

La CGT poursuivra, comme elle l'a fait depuis le début, à s'engager dans ce travail sans compter son énergie.

IL EST TEMPS D'ECOUTER LES SALARIES DU CHU DE NICE ET D'AMELIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.