

Bilan sur la nouvelle organisation du travail à l'Ehpad Le Repos

Consultation des personnels par questionnaire :

L'administration a présenté, en CTP du 16 juin 2011, un bilan de l'évolution de la situation à l'Ehpad Le Repos à partir de l'exploitation d'un questionnaire anonyme distribué à 40 agents et auquel ont répondu 27 agents. Les questions portaient sur : la qualité du service rendu aux résidents, la gestion du personnel et les conditions de travail. Il est important de noter que 13 agents n'ont pas rempli le questionnaire. Ceci est révélateur d'un climat de confiance qui reste à construire.

Notre syndicat a remis à l'ensemble des membres du CTP un courrier adressé à Mme Touchefeu Présidente du CTP du CCAS dans lequel figurent tous les points qui ont été signalés par les agents au cours des différentes heures d'information syndicale organisées par notre syndicat.

Les conditions de travail

Les actes posés montrent la volonté de la direction du CCAS de sortir par le haut de la situation critique connue jusqu'à il y a quelques mois à l'Ehpad Le Repos tant par les résidents que par les personnels. **Elle s'est montrée attentive aux faits et aux arguments avancés par les représentants des personnels sur l'organisation des rythmes de travail.**

Nous avons mis en évidence les distorsions entre les plannings proposés à la représentation du personnel lors d'une réunion d'information en septembre 2010 et les plannings réels.

Nous avons énoncé les principes qui doivent conduire à la production des plannings par roulement:

- le roulement doit se répéter de façon immuable,
- les plannings doivent être lisibles facilement,
- l'équité doit être garantie entre les agents,
- les bornes réglementaires doivent être respectées,
- la répartition en matin, soir, coupés doit être équilibrée.

L'analyse des plannings réels a mis en évidence que la plupart de ces principes ne sont pas respectés.

L'administration dans la présentation du bilan a fait état d'une concertation avec les personnels pour l'établissement de ces plannings.

Cependant, le bilan et les témoignages des agents montrent très clairement que ce point est complètement à revoir et le plus rapidement possible compte tenu de l'état de fatigue des agents. Le renfort cadre recruté en particulier pour effectuer cette tâche au niveau de l'Ehpad n'apporte pas de compétences supplémentaires. **Nous pensons que ces plannings doivent être créés par les agents en collaboration avec les cadres de l'Ehpad pour arriver à obtenir la situation la plus équilibrée qui intègre les préoccupations de qualité de service et de conditions de travail des agents.**

La décision arrêtée par la direction est de mettre en place des commissions de travail avec les agents pour revoir les plannings. Les nouveaux plannings devront entrer en vigueur en septembre 2011. La direction s'engage à intégrer rapidement les modifications qui peuvent être appliquées sans attendre le prochain CTP pour améliorer la situation sur les plannings.

Comme on nous l'a clairement affirmé, le résultat de ce travail ne pourra s'inscrire que dans le cadre de moyens constants. La solution obtenue ne pourra répondre de manière satisfaisante au besoin d'un service public de qualité et respectueux des conditions de travail et de la santé au travail des agents. **Le manque de moyens humains dans le service public pour la personne âgée n'est pas une fatalité. Le choix qui nous est laissé est soit d'accepter les conditions de travail au prix d'une usure rapide au travail soit de refuser et de lutter pour obtenir de nouveaux moyens.**

Prise en charge des résidents

Les agents dans cette enquête reconnaissent une amélioration de la prise en charge des personnes âgées et une amélioration dans l'organisation des tâches avec l'arrêt donné aux glissements des tâches. Toutefois, les chiffres montrent que les agents sont loin d'être unanimes : 59% pensent que l'aide à la nutrition et les conditions de prise en charge des toilettes se sont améliorées et 44 % que le coucher se fait dans de meilleures conditions. Ne pas perdre de vue que les agents qui ont répondu ne représentent que 70% des agents.

Ces résultats sont fragiles et viennent confirmer ce que nous avons constaté sur le terrain. En effet, on remarque par l'observation des plannings des équipes que l'effort de prise en charge est concentré le matin. La prise en charge couvre toute la journée. **La situation des équipes allégées au moment du coucher pose un véritable problème au niveau de la qualité de la prise en charge.** Nous avons alerté sur la charge de travail qui pèse sur les agents présents au moment du coucher où les personnels ne sont pas suffisants pour préparer les résidents à passer la nuit dans de bonnes conditions. Les agents vivent très mal cette situation par rapport à la représentation qu'ils se font de leur métier et l'adéquation avec les préconisations énoncées lors de leur formation. De plus, la disponibilité des agents est réduite par l'enchaînement de rythmes de travail éprouvants, notamment pour les personnels en horaires coupés. **En conclusion, le résultat obtenu au niveau de la prise en charge avec cette nouvelle organisation est précaire car il est obtenu au prix de rythmes de travail éprouvants qui peuvent conduire à court terme à une inversion de ces résultats par épuisement des équipes. Un service de qualité ne peut être obtenu avec des équipes fatiguées.**

Gestion du personnel

La direction affirme sa volonté de réduire la précarité en procédant à des titularisations sur des postes vacants et en agissant également sur les durées des contrats des contractuels pour stabiliser les équipes. Ainsi 10 contractuels ont été titularisés. 13 postes sont encore vacants et reste à pourvoir. La direction a mis en œuvre un plan de formation pour augmenter la qualification et permettre l'accès aux postes vacants.

Au niveau des contractuels, les contrats de 1 à 3 mois sont passés de 23 en 2010 à 3 en 2011, les contrats de 4 à 5 mois ont disparu et les contrats de 6 mois sont passés de 0 en 2010 à 12 en 2011. Les titularisations des agents sur postes vacants constituent une demande de notre syndicat sur l'ensemble des structures. Elles favoriseront les conditions d'une plus grande stabilité des équipes et la libération de la parole.

Par rapport au problème des congés annuels qui n'ont pu être posés qu'en mai 2011, la direction s'est engagée pour 2012 à organiser les plannings des congés dès février.

Congés annuels :

Par rapport au problème des congés annuels qui n'ont pu être posés qu'en mai 2011, la direction s'est engagée pour 2012 à organiser les plannings des congés dès février.

Salle de Repos :

Mme Ramos s'est engagée personnellement afin qu'une solution soit mise rapidement en œuvre pour que les personnels puissent disposer d'une véritable salle de repos.