



**cgтчutoulouse.fr**








**Hôtel-Dieu : 05.61.77.84.70**  
**Purpan haut : 05.61.77.77.08**  
**Purpan plaine : 05.61.77.10.88**  
**Rangueil : 05.61.32.25.67**  
**Larrey : 05.67.77.14.11**  
**La Grave : 05.61.77.79.71**  
**Garonne : 05.34.55.76.78**  
**IUCT / Oncopole : 05.31.15.63.77**  
**Fontaine Salée : 05.61.90.92.90**

**Mails / réseaux sur notre site**

# Expertise risque grave

## Management Pathogène au CHU

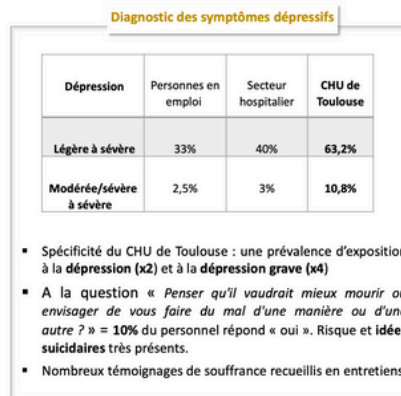
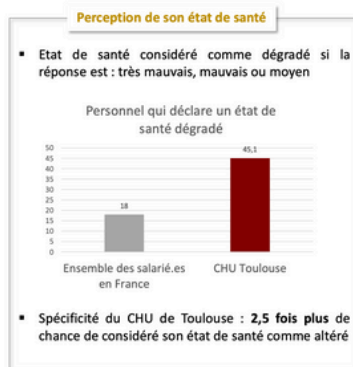
### Un constat atterrant sur la santé du personnel et la politique de la direction

Dans un contexte de forte hausse de la productivité au CHU de Toulouse, d'entrave permanente aux instances de prévention, de modification des lois sur les instances dans les hôpitaux, **l'existence de ce rapport est une victoire pour les élus du personnel CGT CFDT SUD.** Nous remercions le cabinet Socio-scop pour leur **excellent travail** sur l'analyse préoccupante de la situation de santé de nos collègues du CHU de Toulouse, pour ce rapport très élaboré qui va nous permettre de transformer la politique de prévention des risques du CHU de Toulouse. **Nous les remercions d'avoir tenu face aux agissements de notre direction qui a tenté à plusieurs reprises d'empêcher la production de ce rapport.** Les membres du CSE dénoncent les attaques faites au cabinet Socio-scop sur leur méthodologie certifiée par le ministère du travail. Les faits rapportés dans l'expertise sont réels, relatés par les entretiens et le questionnaire, **leur méthodologie est scientifique contrôlée par certification annuelle** et le rapport correspond à ce que nous vivons au quotidien.

**Ce rapport donne l'alerte immédiate sur l'état de santé extrêmement préoccupant du personnel de notre CHU,** et légitime et objective toutes nos alertes sur le danger grave et imminent sur de nombreuses situation de travail et révèle l'échec de la politique de prévention des risques de notre établissement.

La gestion à la performance, aux objectifs dans un cadre de plans d'austérité successifs entraînant le sous effectif chronique sont bien pathogènes. **Extraits :**

#### Les indicateurs de santé au travail du CHU



#### Evolution de l'effectif PNM du CHU de Toulouse

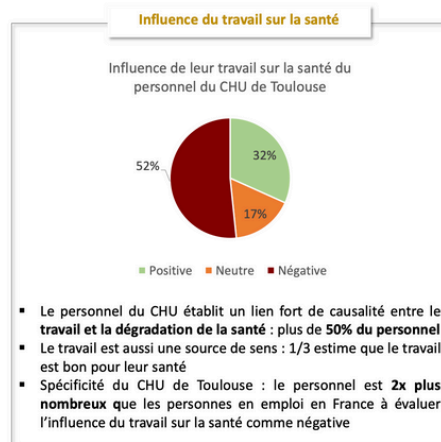
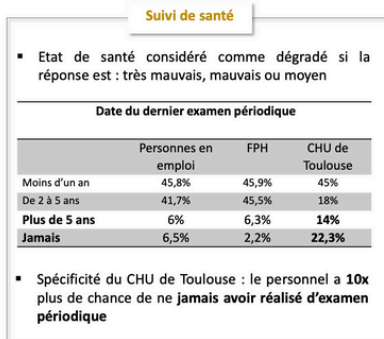
**2014 - 11441 ETP**  
**2015 - 11402 ETP (-39)**  
**2016 - 11293 ETP (-109)**  
**2017 - 11 222 ETP (-71)**  
**2018- 11178 ETP (- 44)**  
**2019 - 11149 ETP (-29)**  
**2020 - 11 205 ETP(+56)**  
**2021 - 11 471 ETP (+266)**  
**2022 - 11533 ETP (+62)**  
**2023 - 11609 ETP (+76)**

**Solde de seulement +168 agents en 10 ans**

« Ils répètent chaque fois «bienveillance», mais je ne comprends pas. Même par rapport à mon travail, ils disent et écrivent «bien-être». Mais en pratique c'est tout l'inverse. »

**Extrait entretien**

#### Les indicateurs de santé au travail du CHU



## A quoi pourra servir cette expertise ?

Refonder toute la politique de prévention des risques, des violences et du suicide au CHU.

Servir de preuve dans vos recours contre l'administration (responsabilité ou reconnaissance AT, MP, discrimination, harcèlement, abus de pouvoir, atteinte aux droits etc...) et permettre l'indemnisation du préjudice et engager la responsabilité pénale de l'employeur.

Alerter les pouvoirs publics et en particulier le futur gouvernement sur les dysfonctionnements hospitaliers et lancer une enquête parlementaire sur le management hospitalier pour modifier les pratiques et débloquer des financements supplémentaires aux hôpitaux

### Les précos du CSE en urgence :

- Une grande campagne de **prévention du suicide** auprès du personnel du CHU
- Communication de la direction sur sa **prise de conscience** des pathologies produites par notre institution
- Arrêt immédiat des rappels sur repos, des **plannings ingérables et traumatisants pour le personnel** par l'embauche massive
- **Restitution aux agents** sous forme de webinaires, d'envoi du rapport et de sa présentation sur le mail professionnel de tous les agents.
- **Refonte totale de la cellule harcèlement**
- Arrêt des « grands projets » qui ne recueillent pas l'**adhésion des agent.es**
- **Respect des instances**
- **Arrêt de la casse du service de santé au travail et des préventeurs en général.**
- **L'arrêt de la procédure** de la direction pour contester le paiement de l'expertise.

Votes : POUR = CGT - CFDT - SUD (FO-UNSA présents ne prennent pas part au vote)

La qualité des soins et du travail ne tient que sur les agent.e.s du CHU au détriment de leur santé, malgré la volonté évidente de la direction du CHU, par son management, d'augmenter la productivité et de « rentabilité » dans tous les domaines. Dans le même temps, le rapport montre des pratiques de mobbing (harcèlement pour pousser du personnel à partir) et de casse particulièrement des structures de prévention dans le but de « pousser dehors » des agents considérés comme « non productifs » comme à France Télécom.

#### Harcèlement institutionnel/stratégique

- Défiance vis-à-vis de la direction : absence d'écoute
  - Mise en scène de la disparition
    - Suppression moyen de travailler pendant arrêt maladie
    - Placardisation, mise à l'écart délibérée ; parfois avec menaces
  - Arbitraire dans l'application du droit
    - Soir-matin refusé si à la demande de l'agent.e
    - Paiement des HS
    - Repos déplacés
    - Contestation des causes des arrêts maladie
  - Discrimination envers les femmes et les agent.es RQTH
  - Recrutement PPH : questions sur la volonté d'avoir des enfants
  - Déstabilisation émotionnelle en entretien annuel d'un.e agent.e RQTH – non reconnu comme AT
  - Pas de poste proposé à des agent.es RQTH
  - Poste inadapté pour agent.es RQTH
  - ➔ conséquences financières et sanitaires élevées
- « On a une collègue, ses affaires ont été jetées pendant son arrêt maladie. Ses affaires personnelles ont été détruites. »
- « C'est très tendu avec le CHU. Une autre personne que moi aurait déjà déprimé, aurait fait des dégâts, je me serais suicidé. »
- « J'ai fait une grosse dépression, je me suis auto-mutilée, je ne pouvais plus manger, je n'avais plus de quoi faire mes courses. »
- « Le harcèlement stratégique a pour visée la reddition émotionnelle du sujet dont on veut se débarrasser afin de le pousser à la démission. »
- Marie Grenier-Pezé, et. al. La notion de harcèlement dans le travail : réparation ou reconnaissance de la souffrance au travail ? Travailler, 2003/1 (N°9), pages 189 à 205. Editions Martin Média.

Socio-scop a fait des recommandations pour améliorer la situation, par exemple :

#### Recommandations

##### Conditions d'emploi et de travail

- **Titulariser** les personnels précarisés des catégories B et C afin de réduire l'insécurité de la situation de travail
- **Stabiliser** les effectifs de direction et synchroniser les durées de fonctions sur les durées de projets
- Intégrer dans les prérequis de la filière cadre la question du **soutien** aux équipes
- Remettre à plat l'organisation de l'équipe de bionettoyage de Rangueil :
  - Une intégration des ASH dans la réflexion autour de l'organisation des plannings et des équipes
  - Un renforcement des effectifs affectés aux activités de bionettoyage, plutôt qu'à sa supervision
  - Un remplacement des absent.es
  - Une formation des cadres au management, à la gestion des plannings, des congés, etc.
  - Une révision de l'organisation de la charge de travail dans son ensemble,
  - La relocalisation des charriots dans les services
  - L'accentuation des marges de manœuvres des agent.es, notamment en leur redonnant de la visibilité aux agents sur leur planning d'affectation, afin de leur permettre de s'organiser

##### Diminuer l'intensité du travail

- **Former** les directeur.rices et les cadres supérieur.es à la prévention des risques psychosociaux afin de lever les principaux obstacles à la prévention des RPS
- Prévenir le stress chronique et le risque de suicide passant par un **engagement** sur :
  - Moyens nécessaires à l'analyse des situations de travail
  - autorité à un pôle de prévention des risques
  - redoter son service de médecine de prévention
  - Protéger la parole des personnes qui s'engagent dans la démarche de prévention
  - Formaliser des règles pour la démarche de prévention des RPS
  - Répartir clairement les rôles
  - Mettre en œuvre des mesures d'ampleur pour éviter la démobilitation
- **Signaler** au personnel la **prise de conscience** par la mise en place rapide de mesure secondaires et tertiaires pour les agent.es les plus en détresse
- **Evaluer** la charge de travail dans toutes ses composantes (prescrite, réelle, subjective) pour diminuer la demande psychologique et le risque de stress chronique

#### Management

##### Restaurer les droits des agent.es

- Le respect du temps de travail
- La possibilité pour l'ensemble des agent.es de pouvoir se restaurer
- La possibilité de prendre une pause
- La possibilité de prendre ses repos
- Le droit syndical / le droit de représentation
- La reconnaissance des accidents de travail
- Le respect des restrictions d'aptitude
- La prise en compte des restrictions des personnels RQTH

##### Lutter contre toutes les violences

- Amener une **prise de conscience** du phénomène des comportements hostiles et du harcèlement
- **Supprimer les situations** pouvant relever du harcèlement institutionnel. Supprimer les freins institutionnels au traitement de telles situations mentionnés dans le rapport
- **Sanctionner** le harcèlement moral existant. **Sortir la CPHD de la DRH** afin de lui garantir autonomie et indépendance pour redonner de la confiance en l'institution (intégration Pôle Prévention).
- Intégrer les **notions de violence et d'agissements sexistes** aux signalements recevables par la cellule (décret du 13 mars 2020)
- **Modifier la procédure** (assertion intimidantes ou menaçantes), clarifier et formaliser le fonctionnement de la CPHD, former ses membres, associer les RP pour diminuer la peur du personnel.
- Faciliter le signalement et favoriser sa qualité en créant une **fiche de signalement** avec des exemples d'actes subis, qui facilitera aussi leur traitement et leur suivi
- **Prévenir** les violences : - campagne d'information par tous moyens sur les moyens de lutte et d'aide - sanctuariser les espaces de coopération des collectifs de travail - clarifier les processus de « preuve » - expliquer les conclusions de l'administration au regard du signalement émis et des informations et documents transmis.

**Nous avons voté des préconisations urgentes après la présentation de ce rapport et demandé à la direction de les appliquer immédiatement. Nous ferons tout pour que ce rapport soit présenté aux agents malgré les entraves de la direction.**

**Nous remercions toutes les participant.e.s au questionnaire et aux entretiens! Nous voulons que ce rapport serve à changer la situation des personnels du CHU et de tous les personnels des hôpitaux de ce pays en danger également.**

**ATTENTION ⚠ LA DIRECTION VA COMMUNIQUER SUR L'EXPERTISE INCESSAMMENT, SORTEZ VOTRE DETECTEUR DE FAKE NEWS 🚫!!!**

le rapport complet et sa présentation sont disponibles sur [www.cgtchutoulouse.fr](http://www.cgtchutoulouse.fr)