



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

Assemblée Générale

“Comment peut-on influencer les décisions avec cette expertise ?”

Le 24 septembre à 14h

devant la maison du personnel,
derrière le PPR

Management pathogène au CHU de Toulouse

Compte rendu d'expertise
et du CSE du 9 juillet 2024

Le CHU de Toulouse met en danger ses agents et il le sait.

Ce rapport donne l'alerte immédiate sur **l'état de santé extrêmement préoccupant du personnel de notre CHU**. Nos alertes faites sur les situations de danger grave et imminent sont légitimes et révèlent l'échec de la politique de prévention des risques de notre établissement.

La **CGT**, la **CFDT** et **SUD** se sont battus pour l'existence de ce rapport réalisé par le cabinet **Socio-scop** qui a mené cette expertise, non sans entrave.

Au CHU nous sommes :

- **4x plus** exposé à la **dépression grave**
- **10%** à présenter des **idées suicidaires**
- **52%** à déclarer **l'influence négative** de votre travail sur votre santé
- 50% à ne pas pouvoir prendre de pause au cours de votre service
- **35% à subir un comportement hostile de la part d'un manager**, chaque mois

Ce rapport d'expertise est pour vous

L'hôpital a une responsabilité pénale envers vous.

Ce rapport vous servira dans **vos recours contre l'administration** dans les cas suivants :

- Reconnaissance des **accidents du travail**
- Reconnaissance de **maladies professionnelles**
- Discrimination et abus de pouvoir
- **Harcèlement** et atteintes aux droits
- **Dépression, épuisement professionnel, pathologie liée au stress et passages à l'acte**

Il vous permettra d'engager la responsabilité pénale de l'employeur et de demander l'indemnisation d'un préjudice.

Synthèse et compte rendu **complet**
sur notre site cgtchutoulouse.fr

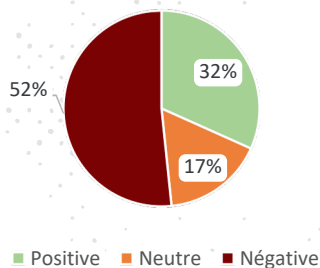


La qualité des soins et du travail repose trop sur les agent.e.s du CHU au détriment de leur santé.

Et ce malgré la **volonté évidente de la direction du CHU** et de son management, **d'augmenter la productivité et la « rentabilité »** dans tous les domaines. Dans le même temps, le rapport montre des pratiques de **mobbing (harcèlement** pour pousser du personnel à partir) et la volonté de casser les structures de prévention dans le but de **« pousser dehors »** des agents considérés comme « non productifs » à l'image de ce qu'il s'est passé à France Télécom.

Influence du travail sur la santé

Influence de leur travail sur la santé du personnel du CHU de Toulouse



- Le personnel du CHU établit un lien fort de causalité entre le **travail et la dégradation de la santé** : plus de **50% du personnel**.
- Le travail est aussi une source de sens : 1/3 estime que le travail est bon pour leur santé
- Spécificité du CHU de Toulouse : le personnel est **2x plus nombreux** que les personnes en emploi en France à évaluer l'influence du travail sur la santé comme négative

Diagnostic des symptômes dépressifs

Dépression	Personnes en emploi	Secteur hospitalier	CHU de Toulouse
Légère à sévère	33%	40%	63,2%
Modérée/sévère à sévère	2,5%	3%	10,8%

- Spécificité du CHU de Toulouse : une prévalence d'exposition à la **dépression (x2)** et à la **dépression grave (x4)**
- A la question « *Penser qu'il vaudrait mieux mourir ou envisager de vous faire du mal d'une manière ou d'une autre?* » = **10%** du personnel répond « oui ». Risque et **idées suicidaires** très présents.
- Nombreux témoignages de souffrance recueillis en entretiens

Les préconisations du CSE en urgence

- Une grande campagne de **prévention du suicide** auprès du personnel du CHU
- Une communication de la direction sur sa prise de conscience des pathologies produites par notre institution
- Un **arrêt immédiat des rappels sur les repos, des plannings ingérables** et traumatisants pour le personnel par **l'embauche massive**
- La restitution de l'expertise aux agents sous forme de webinaires, d'envoi du rapport et de sa présentation sur le mail professionnel pour tous les agents
- Une **refonte totale de la cellule harcèlement**
- Arrêt des « grands projets » qui ne recueillent pas l'adhésion des agent.es
- Respect des instances**
- L'**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 rapport de l'expertise

Votes **favorables** : par la **CGT**, la **CFDT**, et **SUD**
 Abstentionnistes : FO et UNSA

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 nécessaire 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 démobilisation
- Signaler** au personnel la **prise de conscience** par la mise en place rapide de mesure secondaires et tertiaire 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

Harcèlement institutionnel / stratégique

- Défiance vis-à-vis de la direction : absence d'écoute
- Mise en scène de la disparition des agents
 - Suppression moyen de travailler pendant arrêt maladie
 - Placardisation, mise à l'écart délibérée ; parfois avec menaces

« 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. »

- 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

«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.

- Appels téléphoniques sur les jours de repos au domicile des agents

Responsabilité pénale de l'employeur

Cette expertise est pour vous.

L'hôpital doit prendre toutes les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents hospitaliers.**

Alors que la CGT est contactée quotidiennement par **des agents** se faisant **maltraiter par une direction** refusant de reconnaître ses torts, cette expertise permettra à chaque agent de pouvoir **engager un recours envers l'administration.**

Tous les **risques psycho-sociaux** que la direction ignore depuis toujours sont mis en évidence. Sans mesure concrète de sa part, tout accident du travail, maladie professionnelle, dépression, pathologie liée au stress.. pourra faire l'objet d'une demande de **dommages et intérêts** par les agents.

Voilà pourquoi **la direction fera tout pour contredire ce rapport.**

Réponse du CHU

Dans un communiqué du 16 juillet, **la direction** du CHU s'adresse aux agents afin de **discréditer cette expertise.**

Retrouvez la réponse complète du cabinet Socio-scop sur notre site.

De plus, **aucune mesure d'urgence n'est prise par la direction** pour protéger ses agents. Nous constatons bien que les fausses mesures de prévention prises jusqu'ici participent au maintien de ce management pathogène.

L'inaction de la direction, face aux risques psychosociaux ici mis en évidence, pose de sévères questions quant à sa volonté d'assurer son rôle de protection envers ses agents, rôle qui lui incombe en tant qu'employeur.

Médecine du travail (le SST)

La direction présente, dans son communiqué, la médecine du travail comme une ressource adaptée à la crise actuelle. Cependant, **la direction** s'est aussi employée à **la destruction des ressources médicales et paramédicales de la médecine du travail.**

Suite à un audit commandé par la direction en 2023 (qui **dénonçait déjà le management pathogène en SST**), une réorganisation du service a été mise en place. Le but a été de faire fuir les personnels qui dénonçaient la dégradation du SST. Plusieurs médecins, IDE et tous les psychologues, ergothérapeutes, kinés du service se sont vus pousser vers la sortie.

Le SST possède en ETP (équivalent temps plein) uniquement :

- 6,8 ETP infirmiers
- 2 ETP médecins

Pour 16 000 agents, alors que **l'INRS préconise** minimum **16 IDE** pour 16 000 agents.

Les syndicats, tous les mêmes ?

Lors du CSE (instance réunissant direction et représentants du personnel) du 9 juillet dernier, présentant le rapport d'expertise à la direction, les préconisations ont été votées uniquement par la **CGT**, la **CFDT** et **SUD**.

Force Ouvrière (FO) et **l'UNSA n'ont pas voté** les préconisations pourtant essentielles pour améliorer les choses au CHU.

Nous regrettons la position de FO et de l'UNSA sur les résultats de l'expertise, nous sommes au contraire convaincus qu'il faut agir tous ensemble pour faire reculer la direction et son management pathogène.

Luttons ensemble

Nous invitons chaque agent à **prendre contact** avec nous pour **quelques conseils que ce soit**. Nous vous avons toujours défendu et nous nous retrouvons maintenant avec une arme en plus à ajouter à notre épaule.

La lutte se fait également ensemble par le mouvement des masses. Nous vous invitons à vous syndiquer (66% déductible des impôts) pour soutenir la CGT qui défend les intérêts des travailleuses et travailleurs, par des travailleuses et travailleurs.

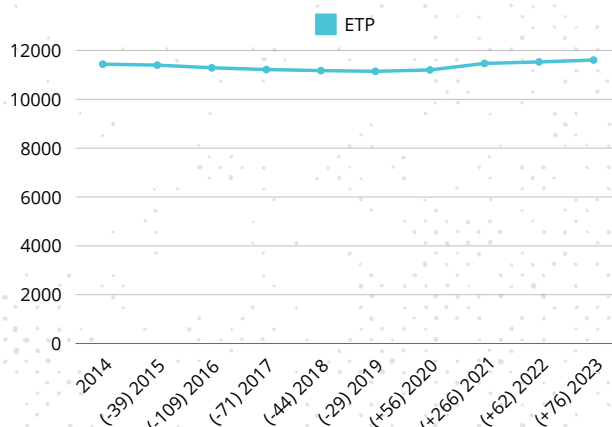
Ne laissons pas passer notre chance de faire pression sur l'hôpital avec cette expertise qui dénonce les agissements de la direction.

Remerciements

L'ensemble de la CGT du CHU tient à remercier le cabinet **Socio-scop** d'avoir tenu face aux agissements déloyaux de la direction qui a tenté, à plusieurs reprises, d'empêcher la production de ce rapport.

Nous remercions également l'ensemble des **agents qui ont participé** aux entretiens et au questionnaire : 99 entretiens individuels, 9 entretiens collectifs et 3259 questionnaires remplis = fiabilité d'expertise à 99% ($\pm 2,16\%$).

Nous voulons que ce rapport serve à changer la situation du personnel du CHU et de tous les personnels des hôpitaux de ce pays en danger également.



Solde de seulement +168 agents en 10 ans, alors que la population a augmentée de 24 000 personnes

Assemblée Générale

"Comment peut-on influencer les décisions avec cette expertise ?"

Le 24 septembre à 14h

devant la maison du personnel derrière le PPR

Synthèse et rapport complet
sur notre site

cgtchutoulouse.fr



La
cgt
CHU
TOULOUSE