

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 2023

« PARLONS EFFECTIFS »

VOUS AVEZ ÉTÉ PLUS DE 4 000 À RÉPONDRE SUR UNE SEMAINE: MERCI À VOUS D'AVOIR CONTRIBUÉ À CETTE ENQUÊTE!

DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET ÉTAT DE DÉTRESSE DU PERSONNEL SOIGNANT SONT LES ÉLÉMENTS PHARES QUI RESSORTENT DES RÉSULTATS 2023.

Sans surprise, vous êtes plus de 90 % de femmes à avoir répondu. Vous travaillez majoritairement dans des établissements de santé mais la représentation des structures accueillant des personnes âgées est plus importante que dans notre enquête de 2018 avec 36 % de vos réponses. Côté métiers, nous constatons une diminution de la représentativité des IDE et une augmentation de celles des AS-AP.

Cette hausse est probablement à mettre en lien avec une augmentation des réponses provenant des Ehpads et USLD.

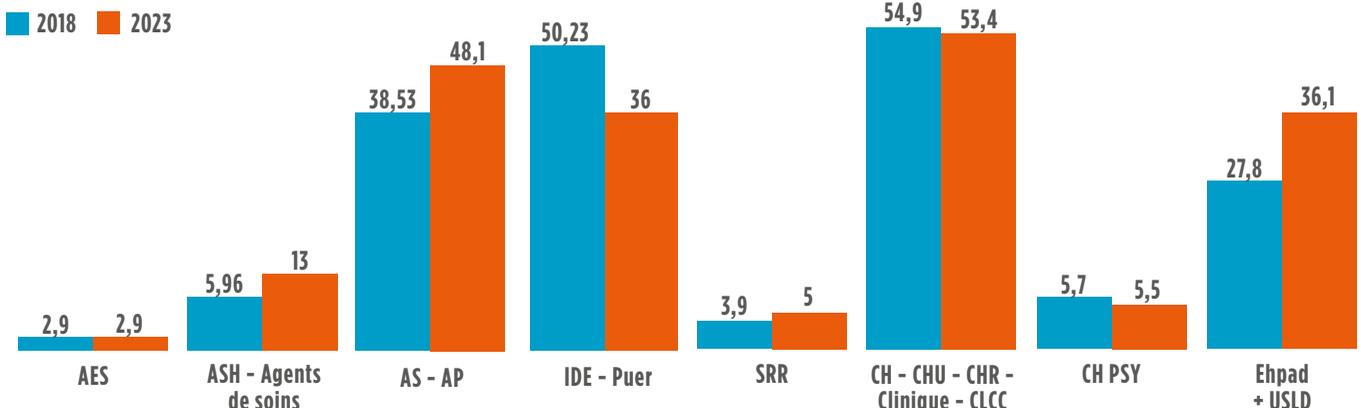
STABILITÉ DES EFFECTIFS, OUI MAIS...

Soyons honnêtes, les résultats nous ont surpris puisque ces derniers font apparaître une stabilité du nombre de soignants auprès des patients ou résidents à l'exception des services ambulatoires,

de psychiatrie et de réanimation où vous êtes moins de soignant-e-s pour plus de patient-e-s.

Pour la Cfdt santé-sociaux, cette seule donnée du nombre de soignant-e-s dans les services n'est pas suffisante pour estimer la charge de travail et votre vécu au quotidien. Nous avons toujours porté l'idée que les conditions de travail devaient

COMPARAISON DES PERSONNES INTERROGÉES PAR MÉTIER ET PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT EN %



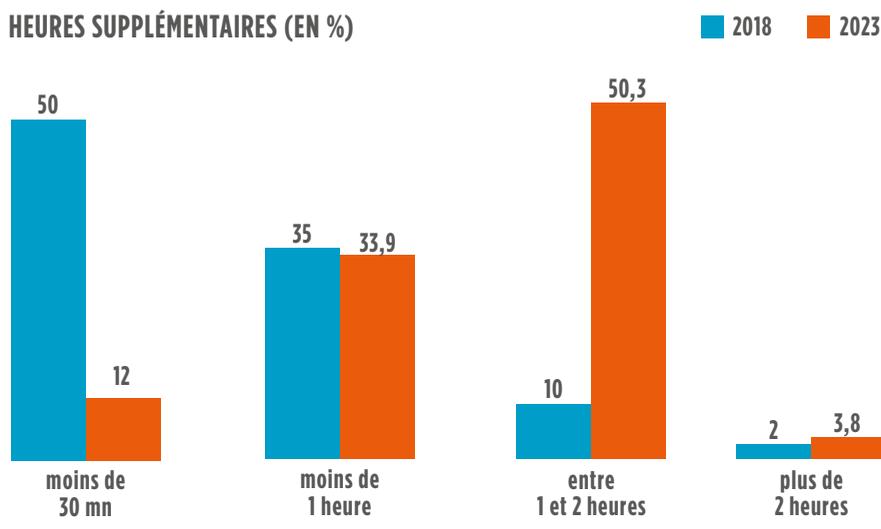
s'apprécier au vu de la capacité de faire du bon travail, au respect de la conciliation vie professionnelle et personnelle. Vos expressions sont révélatrices de la dégradation de cette possibilité de remplir vos missions mais aussi les données chiffrées suivantes.

DES DÉPASSEMENTS HORAIRES PLUS LONGS ET DES RAPPELS SUR REPOS POUR DES ABSENCES INOPINÉES

Alors qu'en 2018, votre dépassement de temps de travail quotidien pouvait aller jusqu'à 30 minutes, il est aujourd'hui de 1 à 2 heures! Les transmissions et l'achèvement d'un soin en sont les causes les plus fréquentes.

Vous étiez 40 % à déclarer du temps supplémentaire quotidien de travail en 2018 et vous êtes encore 25 % cette année. Nous nous interrogeons sur la déclaration des dépassements inférieurs à 30 minutes. Pour la CFDT santé-sociaux, tout temps supplémentaire de travail doit être déclaré et pris en compte. Il s'agit du respect de votre horaires quotidiens. Rapprochez-vous de la section CFDT de votre établissement si ce droit n'est pas respecté. Vous êtes rappelés sur vos repos, majoritairement pour faire face à une absence inopinée alors qu'en 2018, il s'agissait de répondre à une

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (EN %)



absence programmée. Pour la CFDT santé-sociaux, cela est lié à l'évolution de l'absentéisme pour cause d'arrêt de travail et affecte directement votre organisation vie professionnelle et vie personnelle.

« Aujourd'hui, je devais être en poste de 8h à 16h mais comme sur notre planning il n'y avait pas d'horaires de 6h30, j'ai été contactée hier soir pour me demander de changer d'horaire. Demain, je devrais être en poste de 8h à 16h et on m'appelle aujourd'hui après ma journée de travail pour me dire de passer de coupe. La fatigue morale se fait sentir de plus en plus. »

Des temps de pause beaucoup moins pris

qu'en 2018, surtout pour les infirmières et les aides-soignantes.

Des journées plus chargées

pour 25 % des professionnelles,

ce qui s'explique en partie par des personnels de remplacement qui ne connaissent pas le service, comme vos nombreuses expressions en témoignent.

« Les vacataires ne connaissent pas les résidents. Nous devons les encadrer et les guider, ce qui occasionne du stress, de la fatigue et du retard dans le travail quotidien. »

« L'intérimaire est arrivée encore en retard et très souvent elle ne vient tout simplement pas. »

« Peut-on considérer une remplaçante qui ne connaît pas le service en effectif réel ? » Vous êtes plus de 25 % à nous décrire une journée comme étant mauvaise ou affreuse.

« Pour m'en sortir au mieux, je préfère commencer ma journée une demi-heure plus tôt. Malgré

cela, j'arrive très rarement à prendre une pause repas, même de 15 minutes. Souvent, je ne fais pas une partie des transmissions écrites, par manque de temps et malgré le dépassement de mes horaires de travail. Beaucoup d'heures supplémentaires ne sont pas notées par de nombreux collègues, car on nous demande de ne pas en déclarer trop. »

« Ma journée de travail a été éprouvante avec une charge de travail augmentée par de l'hospitalisation ambulatoire et de nombreux mouvements d'entrée et de sortie qui mobilisent énormément l'équipe soignante lors des désinfections des chambres quand les sorties sont validées. Il y a peu ou pas de temps de pause à cause des appels des urgences pour accepter de nombreuses entrées. »
Ce n'est malheureusement

pas une surprise ! **La qualité de votre travail s'est dégradée** et vous le déplorez dans tous les services avec un accent plus marqué dans les Ehpad. Vos expressions libres sont nombreuses et confortent la CFDT santé-sociaux dans son approche de ce que vous vivez et de leurs conséquences.

« Comme tous les jours, je rentre à la maison frustrée car j'ai l'impression de faire "de l'à peu près"... Je ne trouve pas le temps de répondre aux nombreuses demandes de mes patients qui, souvent, ont juste besoin de parler et d'un peu de compagnie... »

« Nous ne sommes pas en nombre suffisant pour prodiguer des soins de qualité. »

« Nous n'avons pas le temps d'écouter les résidents qui pourtant en ont besoin. »

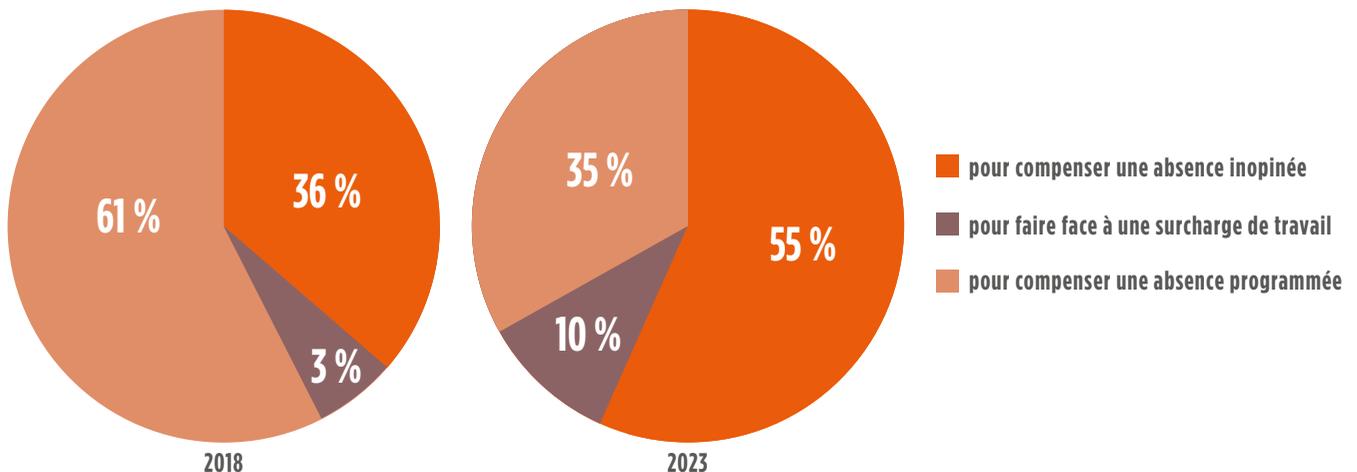
« Nous sommes sans arrêt en train de courir pour tenter de faire toutes nos tâches. Cela provoque de la frustration lorsque nous ne pouvons pas faire notre travail correctement. »

VOS AVIS SUR LES EFFECTIFS NORMÉS

Ils ne sont pas unanimes, à l'exception de leur obligation. Cependant, ils ne peuvent pas être les mêmes selon les services, les patients et parfois les journées. Vous nous dites que les effectifs normés doivent être adaptés à la réalité mais aussi définis au niveau national, ce qui semble contradictoire.

« On nous impose des ratios : 1 IDE + 1 ASQ pour 12 patients dans tous les services de soins alors qu'il existe un réel décalage de charge de travail »

CAUSE DES RAPPELS



entre un service de chirurgie et un service de médecine cardio ! Seuls les chiffres comptent pour nos "responsables", la réalité du travail sur le terrain ne compte pas, on ne nous écoute pas ! »

« La charge de travail est calculée en fonction des personnes dans les lits et non selon leurs pathologies. »

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT SANTÉ-SOCIAUX

Le sentiment de ne pas faire du « bon travail » a des conséquences sur le sens au travail et cela affecte énormément votre ressenti, vos motivations à venir travailler jusqu'à parfois, et de plus en plus, sur votre santé physique ou morale. Les conditions dans lesquelles vous exercez sont, pour la CFDT santé-sociaux, les premières à améliorer. Pour sortir du cercle vicieux actuel, générateur de départs mais aussi d'un absentéisme plus important, des actions fortes doivent être engagées devant toutes concourir à une attractivité des établissements de santé et médico-sociaux et une fidélisation des salarié-e-s. Pour la CFDT santé-sociaux,

plusieurs leviers doivent se mettre en place. De ce fait, nous revendiquons :

Sur le plan des rémunérations et du déroulement de carrière :

- un accès plus rapide à la titularisation dans la FPH
- le Ségur a permis cela dans certains établissements mais nous devons aller plus loin ;
- un déroulement de carrière sans blocage dans la FPH. Il est inadmissible de devoir attendre des années pour passer au grade supérieur ;
- une revalorisation des salaires permettant de couvrir l'inflation et sans écraser les grilles de salaires. Est-ce normal de gagner peu ou prou le même salaire quand on a quinze ans de métier que lorsqu'on débute ?

Sur le plan des conditions de travail :

- la mise en place des espaces de dialogue sur le travail dans les services, au plus près de la réalité de ce que vous faites. En d'autres termes, vous donner la parole sur le travail et la capacité à agir vraiment dessus ;
- des ratios soignants/patients qui tiennent compte du travail prescrit mais aussi du travail réel ;

- les financements correspondant à ces ratios minimums ;
- des plans d'action concrets d'amélioration des conditions de travail mis en œuvre dans tous les établissements ;
- des actions de prévention des phénomènes d'usure professionnelle et la gestion des secondes parties de carrière.

Sur le plan de la formation professionnelle :

- faciliter les départs en formation et particulièrement les personnes qui y ont le moins accès ;
- l'accès à des formations qualifiantes plus nombreux pour les salarié-e-s et agent-e-s qui en font la demande.

À très bientôt pour la prochaine enquête de 2024.