

CHU

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES

INTERVENTION COLLOQUE 8 OCTOBRE 2009

SOUFFRANCE AU TRAVAIL



Hôtel-Dieu

Hôpital mère-enfant



Hôpital Saint-Jacques

Maison Pirmil



Hôpital Laënnec



La Seilleraye

Beauséjour



La Placelière

- 1 - LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EN CHIFFRES**
- 2 - LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : caractéristiques**
- 3 - PRESENTATION DU CHU DE NANTES**
- 4 - LA DEMARCHE DU CHU DE NANTES**
- 5 - CONCLUSION**

1- LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EN CHIFFRES

chiffres fournis par le ministère du travail

- ❑ En 10 ans les **troubles musculo-squelettiques** sont passés de **1.000 cas à 35.000 par an**

- ❑ **En 2005**, il y a eu **760.000 accidents du travail** en France
⇒ 2 personnes par jour meurent dans un accident du travail

- ❑ **Deux millions** de salariés subissent du harcèlement mental et des maltraitances, **500.000 sont victimes de harcèlement sexuel**

- ❑ Le **coût annuel** des accidents du travail, des maladies professionnelles et de la maltraitance **s'élève à 70 milliards d'euros pour l'Etat et les entreprises**

- ❑ **10% des dépenses de la sécurité sociale** sont directement liées aux maladies professionnelles.

2 - SOUFFRANCE AU TRAVAIL: caractéristiques

- ❑ La souffrance est un **signe d'alerte**.
- ❑ Ses conséquences peuvent **affecter la santé des salariés et par conséquent elles peuvent avoir des incidences sur les organisations**
- ❑ **Facteurs pouvant être à l'origine de la souffrance**
 - ✓ l'ennui dans l'exécution des tâches souvent ou toujours similaires
 - ✓ L'absence de marge de manœuvre (impossibilité de modifier un processus)
 - ✓ Le vécu de la non reconnaissance de l'effort accompli dans le travail
 - ✓ Le vécu de l'injustice dans la rémunération ou l'organisation du travail
 - ✓ Le vécu de l'inutilité, d'inefficacité
- ❑ **La souffrance peut venir aussi des collectifs de travail :**
 - ✓ Nouveaux outils de communication qui tendent à démultiplier l'information
 - ✓ Normalisation des tâches
 - ✓ Outils de gestion individualisés (entretien notation annuel ou fixation d'objectifs)

- ❑ Ces situations peuvent amener du **stress ou de l'anxiété**, mais aussi de **la**

3 - LE CHU DE NANTES EN CHIFFRES

données 2007/2008

- ❑ **Le CHU de Nantes emploie 9 972 salariés en 2008 :**
 - 2 147 médecins, internes et étudiants en médecine
 - 7 825 agents hospitaliers
 - ↪ **Premier employeur de la région des pays de la Loire**
 - ↪ **Concentre à lui seul 3,2 % des emplois de la Communauté Urbaine de Nantes**

- ❑ **Ce qui représente pour 2008 :**
 - 8 012,15 ETP (y compris personnel de remplacement)
 - 7 279,35 ETP (hors personnel de remplacement et agents en congé de longue durée)

- ❑ **Quelques données chiffrées de son activité en 2007 :**
 - 3060 lits et places, 857 927 Journées,
 - 78 125 Entrées, 358 841 Consultations externes,
 - 88 192 Passages aux urgences

L'absence au travail en 2008

- Nombre de jours de présence théoriquement travaillés:
 - 1 489 891 jours
- Nombre de journées d'absence:
 - 183 591 jours contre 178 765 en 2007
- Nombre de jours d'absence par agent:
 - 22.90 jours par an
- Nombre de jours pour maladie ordinaire:
 - 75 743 contre 64 622 en 2007
- Nombre de jours d'absence pour longue maladie et maladie de longue durée:
 - 20 905 contre 23 247 en 2007
- Nombre de jours d'absence pour maternité et adoption:
 - 44 995 contre 42 230 en 2007

Les accidents de travail – 2008

- Nombre de jours d'absences pour accident de travail:
 - 6 353 contre 6 890 en 2007
- Nombre d'accidents de travail déclarés:
 - 852 en 2008 contre 979 en 2007
 - Dont 279 AES
- Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail:
 - 279 contre 230 en 2007
- Taux de fréquence: 24.72 en 2008
- Taux de gravité: 0.54 en 2008

Les maladies imputables au service - 2008

- Nombre de journées d'absence:
 - 2 984 contre 5103 en 2007
- Nombre de cas:
 - 72 en 2008 contre 62 en 2007
- Nature des maladies:
 - 1 cas lié à une dépression liée au travail
 - 54 cas liés à des affections dues à des mouvements répétitifs
 - 11 cas liés à des tuberculoses

4- LA DEMARCHE DU CHU DE NANTES : *agir sur l'organisation et améliorer la prévention*

Agir sur l'organisation :

- ✓ Questionnaire satisfaction qualité de vie au travail dans le cadre de l'élaboration du document unique en 2005
- ✓ Axes d'amélioration identifiés dans le projet social 2008-2012
- ✓ Contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail:
 - ✓ Axes autour de la prévention de la violence, de la réduction de la pénibilité, de l'amélioration de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, de la prévention des risques professionnels
- ✓ Audit GRH : travail sur les facteurs de pénibilité, la mise à plat des effectifs et les organisations de travail, politique d'amélioration des conditions de travail
- ✓ Intervention psychologue du travail spécialisée en psychosociologie du travail

4- LA DEMARCHE DU CHU DE NANTES : *agir sur l'organisation et améliorer la prévention*

Améliorer la prévention :

- ↳ par la mise en place de groupes de travail en lien avec le CHS-CT:
 - ✓ commission violence
 - ✓ sous-commission violence – pôle urgences
 - ✓ actions sur les TMS (groupe TMS en gériatrie et blanchisserie)
 - ✓ prévention du risque alcool: groupe de travail, journée de formation/information

5- CONCLUSION :

Continuer la démarche engagée

❑ Démarche de prévention à poursuivre:

- ↪ **Poursuite de la réflexion sur les addictions**
- ↪ **Mise en place d'un groupe de travail sur les risques psychosociaux**
- ↪ **Accompagnement individuel des agents: carrière, formation, reclassement**
- ↪ **Poursuite du travail pluridisciplinaire: PPRS, service de santé au travail, service social du personnel**
- ↪ **Identification des risques professionnels en lien avec la réglementation et/ou le contexte social (exemple: les indicateurs de pénibilité, réactualisation du document unique)**

5- CONCLUSION :

Continuer la démarche engagée

□ Démarches sur le long terme:

- ↪ **Prise en compte des risques professionnels dans les projets institutionnels notamment dans le cadre des projets de restructuration**
- ↪ **Actions de formation, d'accompagnement au changement (exemple: le pôle de gériatrie)**
- ↪ **Travail sur la communication institutionnelle**
- ↪ **Dispositif d'accompagnement des cadres**