

**LUNDI 03 SEPTEMBRE 2018**  
**À 14H45 - SALLE DU CONSEIL DE**  
**SURVEILLANCE**

**DOSSIER DE PRESSE**

**UN BILAN**  
**INTERMÉDIAIRE**  
**DE L'ACCORD LOCAL**  
**POUR AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE**  
**AU TRAVAIL DES PROFESSIONNELS**  
**DU CH SIMONE VEIL DE BLOIS**

► **CONTACT PRESSE**

Clément Helluin, responsable communication et culture  
Centre hospitalier - Mail Pierre Charlot - 41 016 Blois cedex  
Tél. : 02 54 55 66 86 - E-mail : [communication@ch-blois.fr](mailto:communication@ch-blois.fr)



# 16 NOVEMBRE 2016 : SIGNATURE D'UN ACCORD HISTORIQUE

## Le bien-être au travail des agents, une priorité

Dans le cadre de sa politique générale, la Direction a affirmé sa volonté d'améliorer la qualité de vie au travail pour l'ensemble des agents quel que soit leur statut. La CFDT partageant aussi l'idée que notre hôpital doit faire du bien-être au travail une priorité pour ses agents afin de réaliser un travail de qualité, un accord local a été signé le 16 novembre 2016.

La relation entre le bien-être des professionnels et l'efficacité du Centre Hospitalier Simone Veil de Blois est évidente :

- la satisfaction des agents est en relation directe avec la qualité du travail effectué
- la satisfaction au travail est liée à l'engagement du personnel
- la satisfaction des agents favorise la ponctualité et le présentisme
- la satisfaction des agents passe par la capacité à s'exprimer et à agir.



La Direction et la CFDT signataire ont reconnu ainsi l'importance d'intégrer les préoccupations liées au bien-être des agents dans le management de l'hôpital.

## 4 objectifs majeurs présentés

Quatre objectifs majeurs ont été privilégiés dans la conduite de cette recherche de l'amélioration de la performance sociale.

### OBJECTIF N°1 - PROMOUVOIR LA QUALITÉ DES RELATIONS SOCIALES AU TRAVAIL

Les professionnels du Centre Hospitalier Simone Veil de Blois témoignent d'un très fort investissement dans leur travail au bénéfice des résidents, des patients et des familles. Ils font preuve d'une grande conscience professionnelle pour assurer les missions du service public hospitalier.

Afin de réaliser ces missions, il est nécessaire de privilégier :

- La reconnaissance du travail,
- Le respect mutuel,
- L'écoute,
- L'information,
- Le dialogue social,
- La participation aux décisions.

### OBJECTIF N°2 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DU RESPECT

Afin de favoriser le vivre ensemble entre tous les agents, les parties signataires de l'accord local sur la qualité de vie et le bien-être au travail ont souhaité développer une culture du respect.

Il s'agissait de promouvoir la considération et la bienveillance dans le but de développer l'harmonie entre les agents au bénéfice de la qualité et la sécurité des prises en charge.

### OBJECTIF N°3 - MAÎTRISER LE RAPPORT AU TEMPS

Les professionnels du Centre Hospitalier Simone Veil de Blois témoignent souvent de problèmes de gestion du temps.

Le sentiment de manquer de temps et/ou d'en perdre est très fréquent. Leur conscience professionnelle étant très élevée, il en ressort parfois une souffrance au travail en raison d'un sentiment d'un travail mal exécuté. Un mal être au travail peut s'installer.

### OBJECTIF N°4 - DÉVELOPPER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN

Dans le projet des écoles IFSI/IFAS, un des axes majeurs est de développer l'apprentissage sur le terrain pour favoriser l'acquisition des savoirs.

L'hôpital doit participer activement à cet enseignement qui favorise le compagnonnage. Le développement du tutorat contribue aussi à reconnaître les compétences des agents en les valorisant dans le cadre de l'apprentissage.

Afin d'accompagner les agents en fin de carrière, il s'agit de mobiliser toutes les ressources pour mettre en place une politique de soutien au bénéfice de celles et ceux qui ont fait l'histoire de notre établissement.

**Un plan d'actions 2017-2020 a été associé à chacun de ces objectifs, et des actions concrètes sont menées activement.**

## Des actions concrètes en cours de réalisation : état d'avancement

#### ■ **la mise en oeuvre d'une politique de paiement des heures supplémentaires**

Cette politique a été présentée en mars dernier aux différentes instances de notre hôpital, puis diffusée à l'ensemble des professionnels. Il s'agit d'un véritable élément de rupture, une nouveauté, dans la politique institutionnelle.

Au premier semestre 2018, **3 000 heures supplémentaires ont d'ores et déjà été rémunérées, sur un prévisionnel de 6 000 heures supplémentaires. L'enveloppe budgétaire représente 200 000€ ttc.**

#### ■ **une lisibilité renforcée des concours professionnels, et une promotion professionnelle favorisée**

Les concours professionnels font l'objet d'une communication élargie ;

**Fin 2018, une cinquantaine de professionnels aura bénéficié de l'accord pour des titularisations et des promotions professionnelles. L'enveloppe cumulée pour les concours professionnels s'établit à 190 000€ ttc.**

#### ■ **une expérimentation depuis janvier 2018 : le non-badgeage**

L'expérimentation est réalisée en EHPAD (Pinçonnaire Le Lac et Gaston d'Orléans), à l'FSI-IFAS, et à l'Hôpital de jour de médecine.

Une évaluation sera réalisée début 2019.

## ■ **L'organisation d'un séminaire «cadres» : une démarche volontaire en faveur de l'encadrement**

Ce temps fort convivial a rassemblé l'ensemble des cadres hospitaliers, sur le thème «qu'est-ce qu'être cadre aujourd'hui au CH Simone Veil de BLOIS» ?



## ■ **le sport et l'art, pour améliorer le bien-être et l'efficience au travail**

> **des cours de gymnastique** « Atout Forme » animés par une animatrice sportive, membre du personnel : l'activité comprend des exercices de cardio, de renforcement musculaire et d'étirements.

Les cours sont gratuits et s'adressent à tous les professionnels. Ils se déroulent tous les mardis de 16h30 à 17h30, et de 17h30 à 18h30 à la cafétéria près du self (-1).

> **une salle bien-être avec fauteuil de relaxation** animée par un professionnel du CHB dans le service Oncologie-Hématologie-Rhumatologie, pour encourager le lâcher-prise

> **des ateliers culinaires gratuits** animés par le responsable de la cuisine-relais



> **la mise en oeuvre d'un programme de recherche QVT avec MUSIC CARE**

L'application MUSIC CARE propose une technique de relaxation musicale personnalisée basée sur les principes de l'hypno-analgésie. La construction de ce schéma offre une séance de relaxation complète. Orienté patient, le programme de recherche initié par le CH de Blois propose d'étudier le bénéfice de cette technique pour les professionnels de la santé, d'abord sur le secteur Oncologie-Hématologie-Rhumatologie (<https://www.music-care.com/fr>). >>> voir poster en dernière page

.....>>>

### ■ la remise d'une médaille de l'hôpital

La Médaille du Centre Hospitalier Simone Veil de Blois est destinée à :



- souligner la qualité exceptionnelle des initiatives prises par les personnes dans l'exercice de leur profession ou un service ;
- gratifier un salarié à l'occasion de son départ ou de la fin de sa carrière ;
- récompenser l'ancienneté des services honorables effectués par toute personne salariée ou assimilée ;
- souligner la venue d'une autorité au Centre Hospitalier (jumelage, délégation, etc.) ;
- récompenser un projet individuel ou d'équipe.

**Au 29/08/2018, six médailles ont déjà été remises à des professionnels et/ou des équipes du CH de Blois. 3 nouvelles remises sont programmées d'ici la fin de l'année.**



### ■ des actions de communication ciblées

Le projet communication du CH Simone Veil de Blois a été repensé afin de porter une attention toute particulière au travail effectué, à l'innovation, et à l'amélioration continue du service rendu par les professionnels.

Exemple : le CHB info, principal vecteur d'information et de communication de l'établissement, intègre **une nouvelle politique éditoriale qui propose des rubriques valorisantes**, comme « nos métiers », « nos talents » et autre « reportage » visant à valoriser les équipes.

### ■ des investissements cumulés importants

**Le montant des investissements réalisés en 2017 & 2018 relevant de l'amélioration de la QVT s'élève à plus de 610 000€ avec notamment :**

- \* le renouvellement de près de 200 lits hospitaliers de plus de 20 ans tant en EHPAD qu'en Médecine-Chirurgie-Obstétrique
- \* des travaux de rafraîchissement des locaux de la blanchisserie
- \* la sécurisation de stockage des produits chimiques au service central de bionettoyage
- \* le renouvellement des textiles de lit (couverture, et dessus de lit) sur l'ensemble du Centre Hospitalier au profit de couettes imprimées
- \* des travaux de réfection des salles de soins sur Pimpeneau
- \* divers équipements ergonomiques pour faciliter le levé des patients et résidents : lève-malade, verticalisateurs...
- \* un garage à vélo sécurisé et équipé
- \* l'éclairage du parking

**➤ Le montant des investissements cumulés (enveloppe heures supplémentaires, concours professionnels, investissements en travaux et matériels...) réalisés en 2017 & 2018 et relevant de la QVT s'établit ainsi à 1 000 000€**

## Introduction

- Les professionnels travaillant en milieu hospitalier ont un engagement fort dans la relation à l'autre car c'est ce lien humain qui est la base du soin.
- Conscientiser la disponibilité nécessaire pour établir ce lien et identifier les ressources pour le maintenir est un enjeu pour les soignants. Pour autant, les outils à leurs dispositions dans ce registre reste à développer et à objectiver.
- La haute autorité de santé met en exergue le lien entre qualité de vie au travail (QVT) et qualité des soins dans son rapport de 2016<sup>(1)</sup> et, les études cliniques et neurophysiologiques menées auprès des patients, ont démontré que Music Care, une application musicale numérique, entraîne un état de relaxation progressif et permet ainsi de diminuer l'anxiété et le stress<sup>(2)</sup>.
- Nous avons donc entrepris un projet de recherche clinique paramédicale sur la corrélation entre QVT des professionnels de santé utilisant Music Care et qualité des soins.

## Objectif

Evaluer l'effet de l'application Music Care sur la QVT des professionnels soignant et administratif d'une unité de soins à forte charge émotionnelle avec le périmètre de la cancérologie médicale adulte.

## Méthode

- Participants : 25 professionnels sur une période de 4 mois.
- Utilisation libre de Music Care pendant ou en dehors des heures de travail (ex : à domicile).
- Mesures qualitatives et quantitatives :
  - Identification préalable du profil sensoriel des participants via le questionnaire VAKOG.
  - Evaluation du niveau de « bien-être » avant et après chaque séance de Music Care.
  - Evaluations avant et après la période d'étude de 4 mois :
    - Croyance des participants sur le thème « qualité de vie au travail et musicothérapie »,
    - Risques psychosociaux<sup>(3)</sup>.



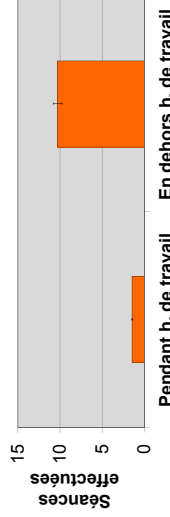
Réalisation d'une séance Music care sur le lieu de travail.

Séquence en « U », session décomposée en plusieurs phases menant progressivement à un état de relaxation<sup>(4)</sup>.



## Résultats

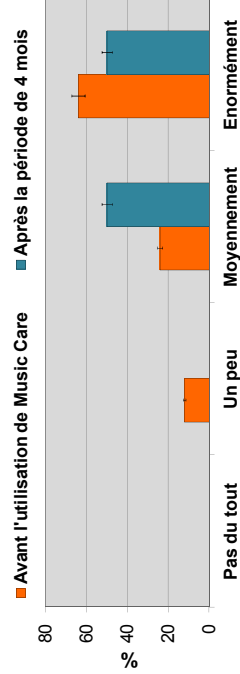
- VAKOG : 60% visuels, 0% auditif et 40% kinesthésiques.
- Utilisation régulière de Music Care, majoritairement en dehors des heures de travail.



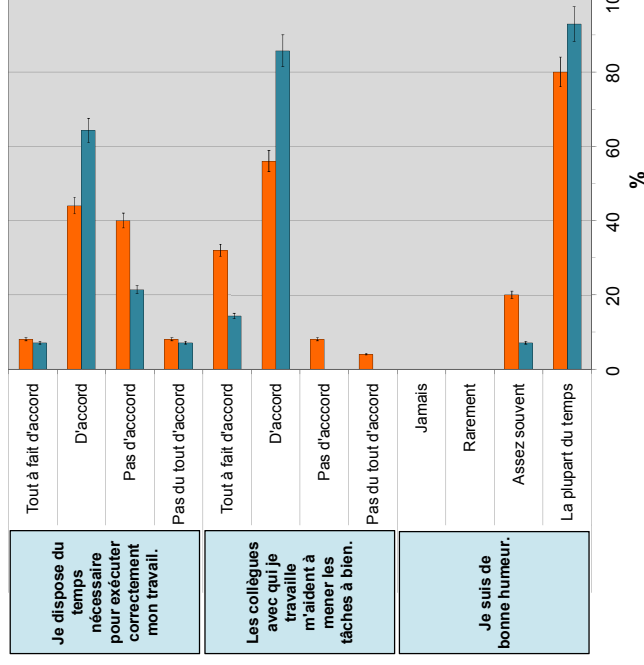
- Niveau de « bien-être » avant et après Music Care.



- Pensez-vous que la musique puisse améliorer votre « bien-être » au travail ?



- Risques psychosociaux ( Avant l'utilisation de Music Care et Après la période de 4 mois ) :



## Conclusion

- L'utilisation de Music Care agit favorablement sur la QVT, avec des impacts professionnels positifs sur le rapport au temps, la cohésion d'équipe et le plaisir au travail.
- Cette étude a été présentée au salon Health Care de mai 2017 (conférence « La relaxation des soignants Salon Infirmier au bénéfice de la prise en charge des soignés »).
- Nous poursuivons les actions menées au regard de la QVT, forts des résultats de cette étude, et convaincus que la prise de conscience individuelle de « se prendre en soin » permet de « prendre soin ».

## Références bibliographiques

- (1) 5 décembre 2016, HAS, stratégie nationale de l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- (2) N°366 janvier-février-mars 2017, Travail et Changement ANACT.
- (3) Page 51, guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique.
- (4) Hazif-Thomas, C., et al. (2009). Quelles stratégies thérapeutiques adopter face au burn-out des soignants? NPG Neurologie-Psychiatrie-Gériatrie, 9,251-5.