



PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE, L'ULTIME PROVOCATION ?

Depuis quelques temps nous voyons fleurir dans nos établissements des informations de sensibilisation pour la promotion de la bientraitance. C'est aussi le cas au CH Lavaur.

C'est un phénomène étrange et paradoxal pour nous tous dont les objectifs principaux de nos métiers sont de : soigner, accompagner et bien traiter !

C'est d'autant plus étrange et consternant que ces campagnes d'informations sont orchestrées par ceux là même qui réduisent les moyens dévolus à nos missions. Ou qui répondent localement la bouche en cœur à nos demandes d'améliorations des conditions de travail : « ça va pas être possible, on peut pas !!! »...

Pourquoi pas après tout parler de la bientraitance.

Mais pourquoi cibler des personnels dont les professions et les formations mettent la bientraitance au cœur de leurs préoccupations quotidiennes ???? !!!!

Que l'on soit soignant, technique ou administratif sur le CH Lavaur, nous avons tous et depuis longtemps conscience que notre travail a pour objectif, d'apporter bien-être, soulagement et soins de qualité aux patients ou aux résidents qui nous sont confiés.

Nous appartenons à la communauté hospitalière du CH Lavaur, hospitalière au sens littéral du terme. En ce qui nous concerne, nous ne galvaudons pas ces notions de communauté et d'hospitalité.

Tout comme nous ne galvaudons pas nos valeurs et une certaine éthique.

Comment en arrive-t-on à pareille situation ?

- Heures supplémentaires et fatigues cumulées, plannings chamboulés, horaires de travail inadapté comme les plannings en 12 heures qui de plus font disparaître les temps de transmissions multipliant les risques d'erreur.
- Perte de sens du travail aggravée par des pressions en cascades sur l'encadrement et les équipes.
- Injonctions parfois paradoxales qui évoluent dans le sens du rendement et de la rentabilité.
- Protocoles et formations imposés qui ne laissent plus de place à la réflexion individuelle et collective, à l'initiative et à l'invention.
- Précarités économique et sociale grandissantes ; déqualification, multiplication des CDD, restructurations et mobilité...
- Culture de l'individualisme à travers des procédures d'évaluations.
- Remise en cause du statut

Au regard de ces différents éléments d'analyse on peut se demander si la bonne question n'est pas de savoir comment on en est arrivé là, mais plutôt, comment nous organiser pour continuer à résister !

Au quotidien nous sommes encore nombreux à résister aux diverses contraintes qui pèsent sur nous. **La CGT est toujours en première ligne.**

Certains sont quelques fois au bout du rouleau mais tiennent encore, d'autres en grandes difficultés craquent. D'autres encore glissent parfois vers des pratiques machinales, déshumanisées, et s'il y a de rares comportements de ce type, **l'entière responsabilité en revient aux employeurs à travers les conditions de travail dégradées.**

Les agents se retrouvent trop souvent seuls face à des missions de plus en plus lourdes.

On peut tout de même encore dire STOP à cette campagne sur la bientraitance, à cette provocation supplémentaire.

C'est un bon début pour dire ensuite **STOP** à toutes les autres provocations, pour revendiquer collectivement la reconnaissance et les moyens d'exercer nos missions.

Il est également possible de dire clairement et bien fort à tous ceux qui vous imposent ces provocations qu'il n'est nul besoin d'une charte, de questionnaires ou autres foutaises pour avoir conscience de votre valeur et de vos qualités.

Nous pouvons refuser en bloc cette tendance lourde au CH Lavour, comme ailleurs, qui consiste à **demander plus avec moins de moyens aux personnels.**

Les Cadres subissent eux aussi des pressions, ils peuvent et doivent avec nous refuser ces injonctions paradoxales qu'on leur demande d'adresser à leurs équipes.

Nous devons tous refuser fermement ce qui dans bien des cas s'apparente à de la maltraitance institutionnelle et en plus parfaitement bien organisée !

Dans de nombreux cas la Direction et la DRH sont responsables des situations qui s'apparentent à de la maltraitance institutionnelle.

Notre devoir pour ne pas nous laisser entrainer vers la maltraitance institutionnelle et renvoyer les Directions à leurs responsabilités passe par:

- **Des moyens pour soigner**, des moyens pour l'hospitalité, des moyens pour accueillir, accompagner et des moyens pour prendre soin.
- **Le retour à des pratiques collectives.**
- **La prise de parole, pour dire les choses, donner du sens.** Nous savons mieux que quiconque (« managers » ou autres « experts ») ce que soigner ou contribuer aux soins veut dire.

NOUS DEVONS DIRE NON :

- A toutes celles et ceux qui répondent invariablement aux problèmes d'effectifs en vous expliquant que vous êtes mal organisés !
- A toutes celles et ceux qui tentent de vous culpabiliser pour vous faire revenir de repos pour combler les manques alors que vous êtes déjà épuisés.

Il faut en finir avec une politique de santé et de gestion des ressources humaines qui mettent à mal nos valeurs humaines et soignantes.

Ensemble, REFUSONS ces « fausses réflexions » sur la bientraitance. Toutes ces chartes et autres questionnaires ne sont que du blabla, une caution pour que la Direction se donne bonne conscience. Elle tape en touche tranquille. Ne nous laissons pas avoir !

Il nous faut des moyens humains pour offrir des soins de qualité et imposer un changement de politique dans notre établissement.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr