

# BAROMÈTRE SOCIAL

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

 118 COLLABORATEURS PARTICIPANTS

 DU 03 AVRIL 2023 AU 4 MAI 2023

Le baromètre social s'intègre dans un projet national de « qualité de vie et des conditions de travail » mené par l'ANFH. Le but est d'évaluer la perception qu'ont les agents de leur travail et de leur environnement.

2023

69,7%

## DE RÉPONSES POSITIVES

Ce résultat place le CHBSM dans la catégorie des établissements ayant un **fort taux d'engagement** de ses agents dans la dynamique globale de l'établissement.

MOYENNE RÉGIONALE : 64,1%

## LE MOT DU DIRECTEUR

L'établissement a souhaité mesurer la perception qu'ont les agents de leurs conditions de travail. Le baromètre social de l'ANFH permet des comparaisons avec les établissements de la Région. Les résultats confirment **une bonne ambiance au travail** qui fait du CH BSM une exception dans le paysage hospitalier.

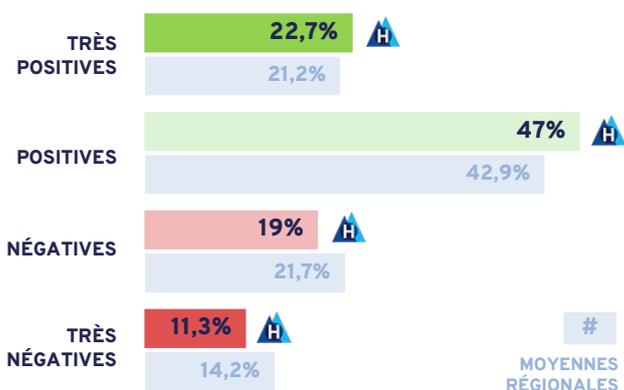
Nous avons néanmoins des **thématiques à travailler** :

- L'information institutionnelle encore insuffisante,
- La charge mentale générée par l'organisation du travail.

Un autre point d'attention est le faible taux de réponse sur l'EHPAD : la démarche engagée sur ce secteur en fin 2023 semble néanmoins positive. Nous ne devons pas craindre d'aborder les problématiques compliquées afin de continuer à améliorer les choses ; nous avons ainsi engagé une démarche visant à identifier et prévenir les situations de harcèlement (les résultats de l'enquête vous seront communiqués prochainement).

Stéfan HUDRY

## RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES RÉPONSES RECUEILLIES



0,9%

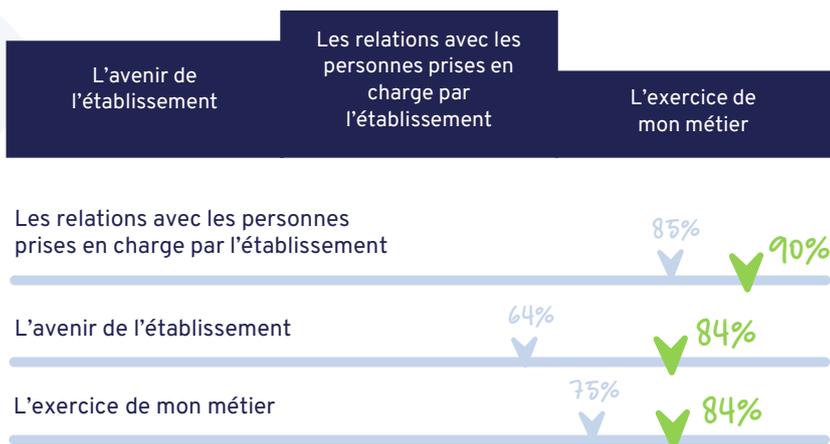
## INDICE D'ÉTAT ANXIO-DÉPRESSIF

Au-delà d'un seuil de réponses (choix systématique de « tout le temps » ou « la plupart du temps »), les répondants sont considérés en risque très fort. C'est ce taux de personnes dans cette situation critique qui est présenté.

MOYENNE RÉGIONALE : 7,1%

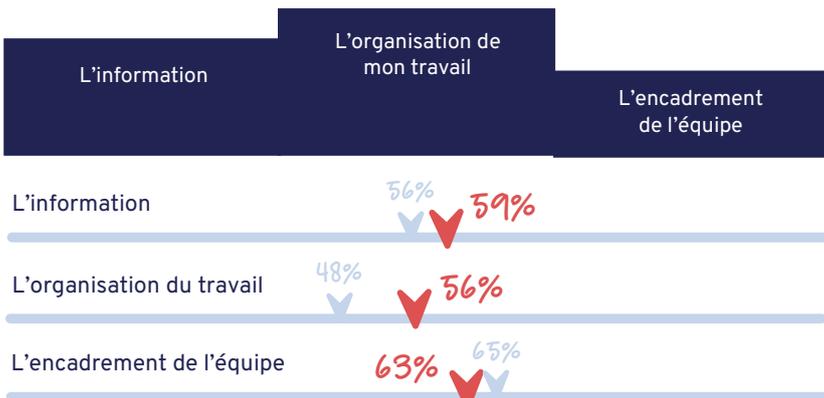
## THÈMES LES MIEUX CLASSÉS

SCORES DE SATISFACTION DE L'AGENT POUR CHAQUE THÈME



## THÈMES LES MOINS BIEN CLASSÉS

SCORES DE SATISFACTION POUR CHAQUE THÈME



 Scores par thème pour le **Centre Hospitalier de Bourg-Saint-Maurice Tarentaise**

 Scores par thème pour les établissements de la région **Auvergne-Rhône-Alpes**

# BAROMÈTRE SOCIAL

DEGRÉ DE SATISFACTION DES AGENTS PAR THÈME

2023

Pour rappel, l'enquête a été réalisée dans un contexte de fin de saison d'hiver.

## Relation avec les personnes prises en charge par l'établissement

79,5%

TOTAL OUI  
(réponses positives)

Moyenne des réponses pour ce thème.

76%

MOYENNE REGIONALE

" Ce qui me procure le plus de satisfaction dans ma relation avec les personnes prises en charge est être efficace et leur apporter mon aide. "

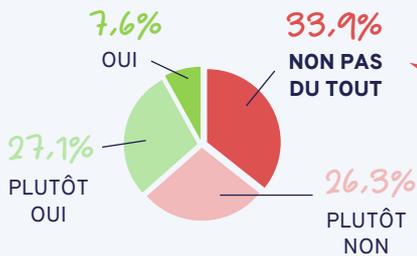
91,6% TOTAL OUI

92,6% MOYENNE REGIONALE

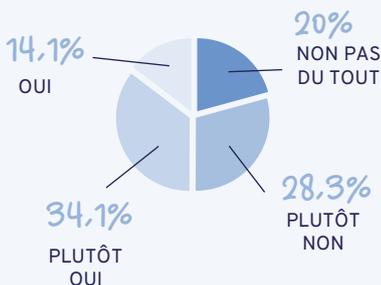
RESSOURCE

## Fonctionnement et animation au sein de mon équipe

" Dans mon équipe, nous avons des réunions régulières où nous pouvons nous exprimer. "



MOYENNES REGIONALES :



Une démarche de réunions de services a depuis été formalisée et mise en place.

## Amour du métier

POINT D'APPUI



71,9% TOTAL OUI

" Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir 'bien faire' mon travail. "

MOYENNE REGIONALE : 53%

52,5% TOTAL OUI

" Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts. "



MOYENNE REGIONALE : 39,7%



82,6% TOTAL OUI

" Aujourd'hui, je suis globalement satisfait(e) de mon travail. "

MOYENNE REGIONALE : 67,9%

96,7%

" OUI, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est exercer le métier que j'aime. "

68,1%



49%

OUI

20,1%

NON

40,1%

" Dans mon équipe, nous recevons des autres services tout ce dont nous avons besoin pour notre travail. "

68,1%

TOTAL OUI

20,1%

TOTAL NON

MOYENNES RÉGIONALES :

49% TOTAL OUI

40,1% TOTAL NON

RESSOURCE

89% TOTAL OUI

" Dans mon équipe, je me sens personnellement impliqué(e) dans la bonne marche et les résultats de l'équipe. "

MOYENNE REGIONALE : 85% TOTAL OUI

64,6% TOTAL OUI

" Concernant les évolutions du fonctionnement dans mon équipe, mon avis est pris en compte. "

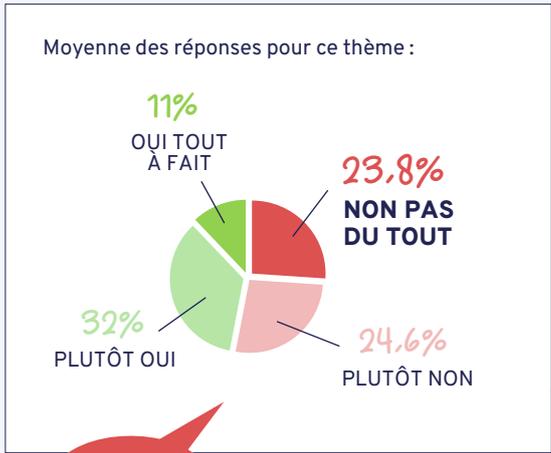
MOYENNE REGIONALE : 59% TOTAL OUI



CENTRE HOSPITALIER  
Bourg Saint Maurice  
TARENTEISE

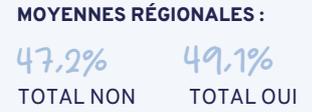
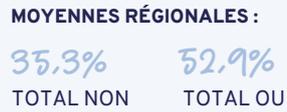
# Information et communication

**POINTS D'ALERTE**



**POINT D'ALERTE**

« Je suis informé(e) sur la vie et les projets de mon établissement par mon (ma) responsable direct(e) ou par la communication interne. »



« Je connais les grands projets de l'établissement. »

Un nouveau portail interne a été mis en place pour améliorer la communication au sein du CH BSM.

## Organisation de mon travail



Il existe de fortes disparités à ce niveau entre les agents par rapport aux services d'affectation et aux missions.



## Management et encadrement

« En cas de besoin, je peux compter sur le soutien de mon (ma) responsable hiérarchique. »



« Je bénéficie d'un soutien suffisant pour m'aider à faire face au risque d'erreur. »



**2023**

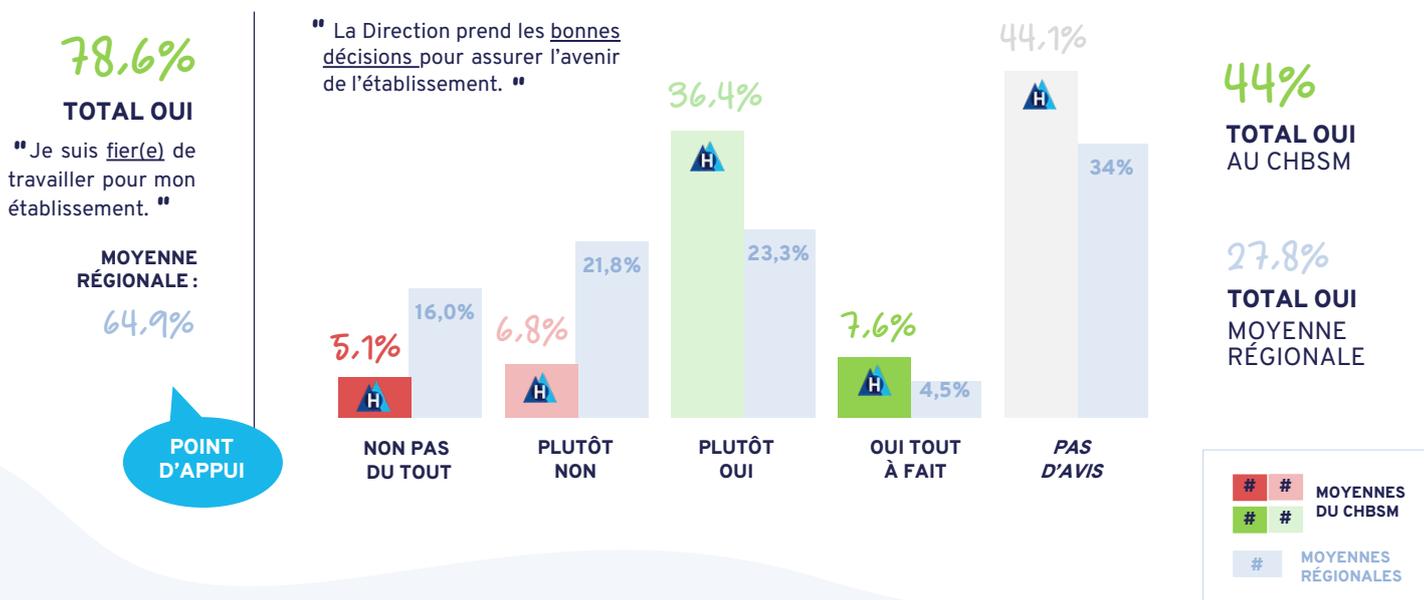
## BAROMÈTRE SOCIAL

DEGRÉ DE SATISFACTION DES AGENTS PAR THÈME

Pour rappel, l'enquête a été réalisée dans un contexte de fin de saison d'hiver.



## Avenir de l'établissement



## FUTURS AXES DE TRAVAIL

### Organisation du travail & encadrement

Si nous sommes moins mauvais que les autres établissements de la région (les écarts sont significatifs), les résultats en valeur absolue nous incitent à nous saisir du sujet de manière volontariste.

Il nous faudra approfondir ses thématiques notamment celles de la **charge mentale** afin de mieux comprendre les enjeux. Néanmoins plusieurs pistes peuvent être d'ores et déjà retenues :

- Proposer un accompagnement aux encadrants. Formaliser la charte de gouvernance (qui doit intégrer ce point). La clarification qui a été réalisée entre services et pôles va d'ailleurs en ce sens.
- Travailler sur le thème des harcèlements (harcèlement moral, sexuel), qui sont des thèmes sensibles mais qu'il convient de ne pas éviter pour autant
- Travailler sur les interruptions de tâches et la gestion des mails

### EHPAD

Le taux de réponse de ce service est particulièrement faible. C'est une part importante de l'établissement et il faut réduire la coupure existante avec le court séjour. L'aide apportée par les agents des services MCO en fin d'année à ce secteur y a contribué. Il faut poursuivre en ce sens :

- En développant le **projet de l'EHPAD**
- En mettant en place des **réunions de service** régulières
- En favorisant l'accès à l'**information** des agents de l'EHPAD

### Information & communication

L'enquête a été lancée **avant la mise en place de réunions de bilan de fin de saison** avec les services. Elle montre néanmoins que l'action menée en la matière doit être poursuivie et approfondie :

- Transformer les réunions** de bilan de fin de saison en réunions annuelles de service – les étendre à l'EHPAD
- Des réunions bimestrielles** ont été débutées avec les chefs de service et les cadres : à poursuivre et à évoluer
- Poursuivre les **réunions d'accueil et de bilan** avec les saisonniers
- Voir par contre l'intérêt de maintenir des AG du personnel, peu suivi en 2022 comme en 2023 (à étudier)
- Aucune communication n'a été réalisée pour ce qui concerne le projet d'établissement. Et pour cause, il n'a pas été approuvé par le conseil de surveillance (à l'exception du projet médical). Il doit être mise à jour et soumis au votre des instances. Une communication institutionnelle est à prévoir dans ce cadre.

Ces actions **viennent en complément du fonctionnement des instances et du dialogue social avec les organisations syndicales** (qui semblent corrects).

2023

Les bons résultats du CH BSM ne doivent pas nous inciter à baisser les bras. Au contraire, la qualité des relations sociales au sein de l'établissement par rapport aux autres hôpitaux est pour nous un gage de pérennité.



**CENTRE HOSPITALIER**  
Bourg Saint Maurice  
TARENTAISE