

Fondation du midi
M. Wicht, Directeur
Chemin du midi 2
1260 Nyon

Lausanne, le 5 octobre 2023

Dysfonctionnements au sein de la Fondation du Midi

Monsieur le Directeur,

Une partie représentative du personnel de la Fondation du Midi a mandaté le Syndicat des services publics relativement à des dysfonctionnements importants signalés dans l'institution que vous dirigez.

Les problèmes constatés sont transversaux et concernent tous les secteurs de la Fondation du midi, de l'administration aux soins, en passant par les cuisines ou l'animation, et ce sur les deux sites de la Fondation.

Les dysfonctionnements au sein de la Fondation du Midi ont déjà été portés à votre connaissance. Une dénonciation auprès de l'État a également été portée en 2021 auprès du DSAS, débouchant sur un audit et une médiation. En février 2022, vous avez signé un protocole d'accord avec la commission du personnel faisant suite à la médiation. Ce protocole d'accord faisait état de 24 mesures nécessaires afin de rétablir un climat de travail acceptable à la Fondation du midi. Sur les 24 mesures proposées, vous êtes entré en matière sur l'application de 23 mesures avec un délai de mise en œuvre de 1 à 6 mois selon les mesures. Or, le personnel fait le constat qu'à ce jour, la majorité des mesures sur lesquelles la Fondation du Midi s'était engagée à agir n'ont pas été réalisées ou que partiellement.

Loin de s'améliorer, le personnel fait également état d'une dégradation des conditions de travail et de prise en charge des résident·e·s, malgré les audits et l'intervention de l'État au sein de la Fondation. Nous faisons le constat que les démissions et licenciements sont très nombreux. Sur le site de Bourgogne, l'intégralité du personnel a été renouvelé ces deux dernières années, ce qui est relativement inquiétant.

Le personnel, à bout, tient dès lors à vous faire part des dysfonctionnements constatés :

- **Dotations**

Le personnel fait état de toujours travailler en sous-effectifs. Si le manque de personnel est connu dans la santé en Suisse, les témoignages recensés laissent présumer d'un manque aggravé de personnel au sein de la Fondation du Midi, en lien avec des décisions de la direction. Afin d'illustrer les situations de manque de personnel, nous joignons à cette lettre le déroulé de la journée du 2 septembre 2023, qui montre que le manque de personnel porte atteinte à la prise en charge des résident·e·s.

- Non remplacement des absences. Le personnel constate que les absences ne sont pas systématiquement remplacées, qu'elles soient de courte ou de longue durée. Cette manière

de procéder alourdit la charge de travail des salarié-e-s et porte atteinte à la qualité des soins. Le non-remplacement du personnel absent a déjà été dénoncé précédemment et fait partie des points sur lesquels la Fondation du Midi s'est engagée à agir dans le protocole d'accord signé. Manifestement le personnel ne constate pas d'amélioration sur cette question.

- Le personnel questionne la manière d'évaluer les points plaisir. Il fait le constat qu'un grand nombre de résident-e-s est colloqué en classe 10-11-12 dans le système des points plaisir, allouant des dotations renforcées. Pourtant, sur le terrain le personnel manque de manière chronique. Cette question n'est également pas nouvelle et a également été portée dans le cadre des démarches précédentes.
- Le personnel questionne encore la suppression de certains postes, notamment deux postes d'aides-soignantes, ce qui induit une augmentation de la charge de travail sur le reste du personnel.

- **Communication**

Lors de la médiation de 2021-2022, la manière de communiquer de la direction a été fortement critiquée, des comportements colériques et inappropriés dénoncés. Dans le protocole d'accord, le point lié à l'amélioration de la communication, notamment l'instauration d'une communication respectueuse et l'arrêt de la triangulation est le premier à figurer dans la liste des engagements. Le personnel fait le constat que ce point n'a pas été respecté.

- Actuellement, le personnel se sent dénigré par la direction. Des situations où le directeur hurle sur des salarié-e-s, cela devant d'autres collègues et des résident-e-s ont été reportées à plusieurs reprises. Nous tenons à rappeler que le respect de la personnalité et de la santé des salarié-e-s passe également par une communication respectueuse.
- Le personnel dénonce des comportements tyranniques colériques et autoritaires. Il dénonce également le discours « passif-agressif » tenu par la direction, à l'exemple du « petit train » utilisé à Noël dernier, qui stipulait clairement que le personnel qui n'adhérait pas aux principes de l'institution pouvait « rester en gare ».
- Le personnel dénonce également le fait que des résident-e-s se plaignent aussi auprès de lui de la communication dysfonctionnelle de la direction, elles et eux-mêmes concernés par une communication inadaptée.
- Le personnel regrette le manque de communication d'informations liées à l'organisation générale dans l'institution. Il se retrouve souvent informé le moment venu, sans possibilité d'anticipation, de nouvelles organisationnelles.
- Il dénonce enfin le nombre de consignes et directives données de manière orale, notamment par l'Infirmière-cheffe, sans trace écrite. Ces consignes changent ou tombent sans organisation formelle, ce qui engendre beaucoup d'insécurité dans l'exécution des tâches. Le personnel demande à ce que les directives soient toutes mises par écrit et disponibles pour chacun-e.

- **Management**

La médiation de 2022 a permis de mettre en avant un certain nombre de problèmes de management à la Fondation du Midi. Dans ce domaine également, le personnel estime que les choses ne se sont pas améliorées. Le personnel estime qu'il y a un réel problème de gouvernance de l'institution, que le duo entre la Direction et l'Infirmière-chef ne permet pas un cadre de travail efficient et bienveillant. Il regrette que la gestion de l'institution soit concentrée dans les mains de ces deux personnes qui semblent avoir du mal à déléguer des tâches, notamment aux IRUS.

- Le personnel dénonce le nombre trop important de responsables dans l'institution. Malgré les engagements pris lors de la médiation, le personnel ne s'y retrouve toujours pas.
- Le personnel regrette que certaines personnes proches des responsables bénéficient de traitements de faveur, alors que la grande majorité se sent constamment surveillée et dénoncée au moindre « faux pas ».
- Un très grand nombre d'avertissements est donné par la direction au personnel, même dans des situations qui ne nécessitent pas de donner un avertissement. Cette situation engendre un climat de peur, de tension et de suspicion au sein de la Fondation.
- Le personnel dénonce que la direction ait engagé la femme du directeur puis le fils de l'Infirmière-chef, cela au mépris du règlement sur l'engagement familial. Ce point soulevé en médiation est le seul des 24 points sur lequel la direction a refusé d'entrer en matière.
- Le personnel estime que la direction manque d'empathie envers lui. L'été dernier, en pleine canicule, la direction a décidé, avant de revenir en arrière grâce aux efforts de la commission du personnel, de supprimer la salle de pause climatisée, seule salle climatisée de l'établissement, prétextant que la cafétéria commune était suffisante pour effectuer des pauses. Suite à cet événement, la commission du personnel regrette que la direction aie également refusé l'organisation d'une séance de discussion avec l'ensemble du personnel à sa demande concernant les lieux de pause et les changements d'affichage des plans horaires.
- Le personnel regrette que les salaires soient régulièrement versés en retard, après le 25 du mois.

- **Planifications horaires**

Malgré des dénonciations précédentes, le personnel constate qu'il n'y a pas eu d'amélioration en ce qui concerne les planifications horaires.

- Alors que le manque de logique de l'Infirmière-chef dans la planification a été attesté dans la médiation, le personnel constate qu'il n'y a pas d'amélioration. Bien que le cadre légal concernant la planification des horaires ait déjà été rappelé, le personnel constate que l'Infirmière-chef continue de modifier les horaires dans un délai inférieur à deux semaines, sans forcément demander ou informer la personne concernée, au mépris de la CCT San et de la Loi sur le Travail.

- Le personnel ne comprend pas la décision de l'Infirmière-chef de ne plus afficher et transmettre les plans de travail de l'ensemble des salarié-e-s. Les plans sont dorénavant transmis de manière individuelle, chaque salarié-e ne voyant que sa planification personnelle. Les plans d'ensemble sont uniquement consultable sur le PEP et ne peuvent être imprimés. Cela entrave la bonne marche du service du moment que le personnel est obligé de consulter le PEP sur son lieu de travail pour voir comment est organisée la journée de travail. Cela complique également la communication et le travail entre collègues.
- Le personnel n'a pas été informé sur le suivi de mesures de la médiation sur lesquelles le Directeur s'est engagé à agir, notamment en ce qui concerne les formations. Le personnel demandait à ce que des formations sur le PEP soient suivies par les IRUS, ce qui n'a semble-t-il pas été le cas. De même, des formations sur la CCT San et son application devaient être instaurées pour l'Infirmière-chef et les IRUS, dans les 3 à 6 mois, le personnel n'a pas eu de retour quant à ces mesures.
- Concernant l'animation, une des mesures de la médiation concernait la demande selon laquelle le planning de l'animation soit géré directement par le responsable animation. Cette mesure a été acceptée par la direction avec échéance de 3 à 6 mois. Au final la mesure n'a pas été mise en place car le poste de responsable d'animation a été supprimé par la direction.
- Le personnel constate également que les taux d'activités contractuels ne sont pas forcément respectés, les horaires de travail ne sont pas équilibrés. Des personnes qui n'ont pas un grand taux d'activité sont amenées à travailler six jours d'affilées avec un seul jour de repos. La direction a déjà été informée de ce déséquilibre, mais la situation ne semble pas s'améliorer.
- Au final, le personnel demande à ce que ce soient les IRUS qui conçoivent les plans de travail de leurs unités. Les IRUS connaissent mieux le personnel sur le terrain et sont plus à même d'effectuer les plans en fonction des besoins.

- **Prise en charge des résident-e-s**

Les dysfonctionnements structurels dénoncés ont indéniablement un impact sur la prise en charge des résident-e-s. Le personnel n'arrive pas, essentiellement au vu du manque de moyens à disposition, à effectuer le travail de la manière dont il le souhaiterait. Malheureusement, le personnel constate que lors de problèmes avec la prise en charge des résident-e-s, il se voit souvent nommé comme responsable de la situation, sans que l'Institution ne questionne les logiques structurelles. Le personnel relève qu'il met tout son cœur dans sa mission de soins, mais que le manque de moyen induit des manques dans la prise en charge.

- Les soins de bases sont difficilement assurés. Les résident-e-s ne bénéficient pas forcément d'une douche hebdomadaire, difficulté à effectuer des soins de base tels que couper les ongles.
- Les cartes de vécu ne sont pas régulièrement mises à jour.

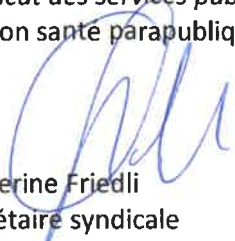
- Des situations où des proches doivent aider le personnel à réaliser des tâches sont fréquentes. Par manque de personnel, une personne proche a récemment dû changer le lit d'une résidente mouillée avec une soignante.
- Lors de la canicule de cet été, un nombre insuffisant de ventilateurs était disponible. Certain·e·s salarié·e·s ont dû amener leurs ventilateurs personnels pour les résident·e·s. Des températures de 35° dans les chambres à 20h le soir ont également été mesurées.
- Nous appelons à nouveau à lire le témoignage joint à ce courrier qui relate la journée dysfonctionnelle du 2 septembre 2023, lors de laquelle, en raison du manque de personnel, une résidente est restée coincée sous son rollator de longues minutes.

Au final, le personnel dénote une forte dégradation des conditions de travail et de prise en charge depuis la fin du Covid. Le personnel est à bout, fatigué de constater que malgré les démarches entreprises les conditions de travail et de prise en charge ne s'améliorent pas. Sur les 23 mesures du protocole de médiation du 18 février 2022 sur lesquelles la Fondation du Midi s'était engagée à agir, les points 1, 2, 3, 4, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 20, 24, n'ont pas été respectés ou que de manière partielle.

Las de constater les atteintes à la protection de sa personnalité et de sa santé, le personnel a décidé en assemblée du lancement d'une pétition à l'attention du Conseil de fondation pour demander à ce que les dysfonctionnements structurels soient reconnus comme tels, et que des mesures y remédiant soient effectivement mises en place. Il demande spécifiquement à ce que le conseil de fondation prenne ses responsabilités face aux organes dirigeants de la Fondation du Midi et de résoudre les problèmes de gouvernance.

En vous souhaitant bonne réception de ce courrier, et en restant à votre disposition pour discuter de la situation, nous vous transmettons, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Syndicat des services publics
Section santé parapublique et privée



Catherine Friedli
Secrétaire syndicale
friedli@ssp-vpod.ch
021 341 04 13

Copie :

- DSAS
- DGEM
- CIVESS
- Conseil de fondation
- Federems

Annexes :

- Condition travail fondation du midi situation du 2 septembre 2023
- Protocole d'accord de négociation du 18 février 2022