



AEF Dépêche n°570672 - Marseille, le 24/10/2017 12:44:00
- Ressources humaines -

Compte : jfhilaire@fondation-sjd.fr (1038570) - 77.154.195.206 - www.aef.info
Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

La Fondation Saint-Jean de Dieu parie sur la qualité de vie au travail pour "reconstruire un dialogue social harmonieux"

Par Marie-Pierre Vega

La Fondation Saint-Jean de Dieu a ouvert une négociation sur la qualité de vie au travail avec ses partenaires sociaux depuis bientôt un an. À travers cette démarche, elle espère "reconstruire un dialogue social harmonieux", alors qu'il s'était fortement dégradé au moment de la renégociation des accords d'entreprise en 2012, explique à AEF Jean-François Hilaire, directeur général, dans un entretien réalisé mercredi 18 octobre 2017. Accompagnée par Act Méditerranée, qui animait un colloque à Marseille quelques jours auparavant (1), la Fondation a signé un accord de méthode avec l'un de ses syndicats représentatifs en juin 2017 et lancé une enquête auprès de ses 1 400 salariés. La direction générale souhaite transformer les attentes de ceux-ci en priorités d'actions et prévoit l'ouverture d'"espaces de discussion" pour expérimenter avant, peut-être, un accord à l'été 2018.



La Fondation Saint-Jean de Dieu abrite notamment des structures d'accueil des personnes âgées dépendantes et de personnes handicapées.

D.R.



"La négociation sur la qualité de vie au travail doit conduire à la rénovation des relations sociales collectives de la Fondation, en couvrant tous les thèmes de la relation sociale : l'organisation du travail et son contenu, la santé au travail, les compétences, les parcours professionnels, la GPEC, l'égalité..., et en aboutissant à la mise en place de mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail", déclare à AEF Jean-François Hilaire, directeur général de la Fondation Saint-Jean de Dieu, mercredi 18 octobre 2017.

Après le regroupement des six établissements français de l'Ordre hospitalier Saint-Jean de Dieu au sein d'une fondation d'utilité publique en 2012, le dialogue social s'était fortement dégradé. "Je suis arrivé à cette date. Mon premier chantier a été d'harmoniser les statuts collectifs des salariés. Les accords préexistants ont été dénoncés et 15 mois de négociation ont permis d'aboutir à un accord de substitution, avant que celui-ci ne soit annulé à la demande d'un syndicat", explique Jean-François Hilaire.

"Nous sommes finalement parvenus à un nouvel accord début 2016. Mais au prix d'un consensus compliqué, au terme d'un dialogue social qui n'a pas été harmonieux, dans un contexte économique contraint", se rappelle le directeur général.

CONJUGUER SANTÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PERFORMANCE

Six établissements en France

Arrivés en France au début du XVII^e siècle, les Frères hospitaliers de Saint Jean de Dieu ont regroupé dans une fondation leurs six établissements jusqu'alors gérés au travers d'associations loi 1901 : le Centre hospitalier psychiatrique Dinan/Saint-Brieuc, la clinique Oudinot à Paris, l'Ehpad Saint-Barthélemy et le centre d'hébergement et de réinsertion sociale Forbin à Marseille, et les centres médico-sociaux Lecourbe à Paris et du Croisic spécialisés dans le traitement du handicap physique.

L'équipe de direction voit alors dans la qualité de vie au travail, thème obligatoire de négociation depuis le 1er janvier 2016, "un bon moyen de reconstruire un dialogue social harmonieux et de conjuguer la santé et les conditions de travail avec la performance de nos établissements". "À condition bien sûr de s'engager dans une démarche concertée, comprise et portée tant par la direction générale que les organisations syndicales, représentatives ou non (2), les instances représentatives du personnel, et les salariés." Tous sont représentés dans un comité de pilotage de 15 membres, qui s'est déjà réuni trois fois au cours de l'année 2017.

La Fondation Saint-Jean de Dieu vise la mise en place d'un plan d'actions, "voire la conclusion d'un accord". À cet effet, elle se fait accompagner par Act Méditerranée (Paca). Plusieurs étapes ont déjà été franchies.

Au cours des deux premiers mois de l'année, des séminaires régionaux d'une journée, en Ile-de-France, dans l'Ouest et en Paca, ont réuni l'ensemble des élus et des délégués syndicaux. Les cadres dirigeants, les cadres et les responsables de ressources humaines ont eux aussi été conviés à un séminaire, national cette fois-ci. Objectif : définir ensemble les enjeux de la qualité de vie au travail et comprendre les attentes des participants.

UN ACCORD DE MÉTHODE POUR DÉFINIR LE CADRE

"Peu d'attentes ont été exprimées en fait, en dehors d'une idée générale qu'on peut résumer ainsi : la qualité de vie au travail doit améliorer le confort de vie au travail. En revanche, ces séminaires ont permis à chacun de comprendre les finalités de la qualité de vie au travail articulée à la performance de l'entreprise et de s'approprier un vocabulaire commun. Je pense que les attentes et les objectifs de chacun vont émerger un peu plus tard dans le calendrier", estime Jean-François Hilaire.

Par ailleurs, le cadre méthodologique de la démarche a été défini dans un accord de méthode, signé par deux des trois organisations syndicales représentatives (CGT et CFDT) le 23 juin 2017. Il donne une définition de la qualité de vie au travail, qui reprend les termes de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, précise les moyens spécifiques mis à disposition des membres du comité de pilotage, notamment sous la forme de crédit de temps, et détaille les deux étapes clés à venir de la démarche.

DU DIAGNOSTIC AUX EXPÉRIMENTATIONS LOCALES

"D'abord nous allons lancer une phase de diagnostic, réalisé sur la base du questionnaire GPS [Gestion des perspectives sociales] développé par Act Méditerranée. Ce diagnostic fera ressortir des priorités d'actions globalement pour la Fondation et par établissement. Nous avons pour objectif un retour de 70 % des personnels, d'ici la fin de l'année", développe Jean-François Hilaire. "Ces priorités d'actions seront transmises à la direction générale et aux organisations syndicales représentatives pour alimenter les négociations et la mise en œuvre des plans d'action."

Ces priorités d'actions feront aussi l'objet d'expérimentations locales, décidées dans des "espaces de discussion" ouverts au sein de chaque établissement. "La participation des salariés à ces espaces se fera sur la base du volontariat. Les éléments validés à l'issue de ces expérimentations alimenteront eux aussi le comité de pilotage dans son travail d'identification d'actions à mettre en œuvre dans les établissements", indique le directeur général, dont l'ambition est de parvenir à conclure un accord à l'été 2018.

(1) La Fondation Saint-Jean de Dieu a témoigné de son expérience au cours d'un colloque régional organisé par la Direccte Paca et Act Méditerranée sur la qualité de vie au travail, sur le thème "Conjuguer santé et performance, un enjeu pour toutes les entreprises", vendredi 13 octobre 2017.

(2) Les trois organisations syndicales représentatives sont la CGT, la CFDT et Sud, auxquelles s'ajoutent deux organisations non représentatives : FO et la CFTC.