

BIBLIOGRAPHIE

- Brunet, S.** (2013). Rapporteur. La prévention des risques psychosociaux. Conseil économique et social Mai 2013. Consulté à l'adresse <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000304.pdf>
- Caria, A.** [b1] (analytic), & **QUEMADA, N.** [b2] (analytic). (1995). L'OMS développe un nouvel instrument d'évaluation de la qualité de vie : le WHOQOL (French). WHOQOL : a new WHO instrument for the assessment of the quality of life (English), 71(3), 261-266.
- Clot, Y.** (2010). Le travail à cœur : Pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris : Éditions La Découverte.
- Debout, M.** (1999) «Travail, violences et environnement». Avis adopté par le Conseil Économique et Social. Consulté à l'adresse <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/004000198/index.shtml>
- Gernet, I., & Dejourn, C.** (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. Nouvelle revue de psychosociologie, 8(2), 27. <http://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>
- Gollac, M., & al.** (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. Consulté à l'adresse http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_RPS_Gollac_Bodier.pdf
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A.** (1964). Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity. Oxford, England : John Wiley. Consulté à l'adresse <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=1965-08866-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Karasek, R., & Theorell, T.** (1990). Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life. New York : Basic Books.
- Kompier, M. A. J., Cooper, C.** (1999). Preventing stress improving productivity. European case studies in the workplace». London, Routledge. 336 p.
- Lachmann, H., Larose, C., & Penicaud, M.** (2010). Bien-être et efficacité au travail 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail. La Documentation française. Consulté à l'adresse http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/RapportHenri_LACHMANN_-Bien-etre_et_efficacite_au_travail-.pdf
- Lanquetin, J.P.** (2014). Le sentiment de satisfaction au travail, SANTÉ MENTALE, page 48-53
- Lela, S., & Cox, T.** (2008). The European framework for psychosocial risk management : PRIMA-EF. Nottingham : I-WHO Publications. 194 p. Consulté à l'adresse http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf
- Laurel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S.** (2005). L'interface « vie privée - vie au travail » : Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction-Nijmegen). = Home-work interaction : A French adaptation and validation of « Survey Work-Home Interaction-Nijmegen » (SWING). Psychologie du Travail et des Organisations, 11(4), 227 -239. <http://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- Maslach, C et col.** (2006). Burn-out : l'épuisement Professionnel. Presses du Belvédère.
- ORSOSA** (Organisation des Soins et de la Santé des soignants). QUESTIONNAIRE DE DIAGNOSTIC RAPIDE DES NIVEAUX DE CPO ET TMS EN ÉTABLISSEMENTS DE SOIN. <http://www.orsosa.fr/public/docs/Questionnaires-et-annexes.pdf>
- Pourtois, J-P.** (2013). Épistémologie et instrumentation en sciences humaines. 3^e édition, Mardaga ; 235 p.
- Siegrist, J.** (1996). Déséquilibre « efforts/ récompenses » (Questionnaire dit de Siegrist). Consulté 18 août 2015, Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-FRPS-3/frps3.pdf>

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Accord-cadre du 22 octobre. (2013). Consulté 27 août 2014, Consulté à l'adresse http://www.andrhd.net/IMG/pdf/Accord_cadre_RPS.pdf

C'est quoi les RPS? - Travailler mieux – La santé et la sécurité au travail. Consulté à l'adresse <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Les-RPS-c-est-quoi.html>

Circulaire 38082 du Premier ministre du 20 mars. (2014). Consulté 27 août 2014, Consulté à l'adresse http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir_38082.pdf

Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. INRS, ED 6012, Paris, 2007, 47p, Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206012>

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique. Consulté à l'adresse http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/livret-03-kit-rps.pdf

Guide prévention des risques professionnels, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, CNRACL, 2012. Consulté à l'adresse https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/guide_prismes_fph.pdf

Instruction 38971 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques. (2014). Consulté 18 octobre 2015, à l'adresse http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/11/cir_38971.pdf

Le harcèlement moral - Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Consulté à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/le-harcelement-moral,1050.html>

Les publications de la Dares. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Consulté à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/>

Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles. Dares Analyses, Décembre 2010. Consulté à l'adresse http://www.dialoguesocial.fr/files_upload/documentation/201012091745010.Risques%20psychosociaux%20indicateurs%20disponibles%20doc.pdf

Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (22 juillet 2009). Le service public de la diffusion du droit. Consulté à l'adresse <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020879475&categorieLien=id>

Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. INRS, ED 6011, Paris, 2007, 31p. Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206011>

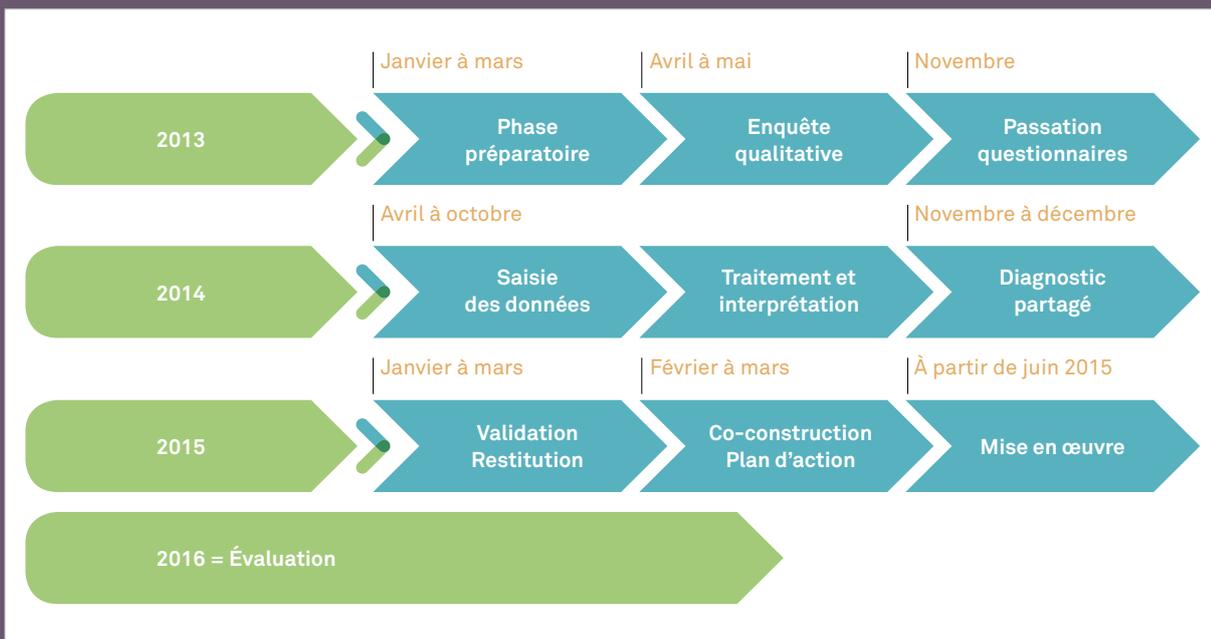
POUR ALLER PLUS LOIN

10 questions sur la qualité de vie au travail. HAS-ANACT 2013. http://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/has_anact-10questionsqvt.pdf

Qualité de vie au travail dans la certification V2014 http://www.has-sante.fr/portail/jcms/c_1748894/fr/qualite-de-vie-au-travail-dans-la-certification-v2014

Annexes

Calendrier des actions réalisées 2013-2015





Jean-Charles FAIVRE-PIERRET

Directeur d'hôpital

* *Carrière*

- 2012 à aujourd'hui : Directeur, chef d'établissement, Centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or.
Deuxième établissement psychiatrique public de la Métropole Lyonnaise et du Rhône
- 2008 – 2012 : Directeur des Ressources Humaines, Assistance Publique – Hôpitaux de Marseille (AP-HM)
- 2005 – 2008 : Directeur des Affaires Financières et du Contrôle de Gestion, CHU de Saint-Étienne

* *Diplômes*

- Diplômé de l'Institut d'Études Politiques (IEP) de PARIS, 1994
- Ancien élève de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP), 35^e promotion, 1995 - 1998
- Diplômé « Hôpital + » (Dirigeants Hospitaliers), EHESP, session 2013 – 2014

* *Distinctions*

- 2015 : Grand Prix ANFH (Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier) *pour la politique innovante en matière de formation initiale et continue des personnels soignants et éducatifs*
- 2010 : Prix du Management des Ressources Humaines en Santé (Le Quotidien du Médecin – Décision Santé) *pour la qualité de la politique sociale conduite en tant que DRH de l'AP-HM*

* *Publications et conférences*

- « *Qualité de vie au travail : retour d'expérience sur les travaux scientifiques conduits au Centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or* », Les Cahiers de la Fonction Publique, Berger-Levrault, novembre 2014
- « *Vécu d'agents hospitaliers transférés entre 2 sites : étude qualitative au sein d'un hôpital public du Sud-Est de la France* », Archives des maladies professionnelles, Volume 74, Issue 2, April 2013, Pages 140–148
- « *Élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière : enseignements méthodologiques* », Revue Hospitalière de France, décembre 2011, n°543
- « *Pilotage des effectifs et maîtrise de la masse salariale : de l'usage des tableaux de bord sociaux* », Gestions Hospitalières, novembre 2011, n°515
- « *Accompagner la mobilité professionnelle et géographique* », Hôpital expo - Intermédica, 19 mai 2010
- « *Au CHU de Saint-Étienne, un partenariat renforcé avec l'assurance maladie* », Revue Hospitalière de France, septembre – octobre 2008
- « *Stratégies de pôles et stratégie institutionnelle* », Revue Hospitalière de France, mai 2008
- « *Dette des Hôpitaux, la spirale infernale ?* », La Tribune, 16 janvier 2007



Brigitte JARDIN

*Psychologue sociale du travail
et des ressources humaines*

* *Missions et expériences*

Elle a participé au projet ministériel d'évaluation et de mise en place du plan de prévention des risques psychosociaux. Dans le cadre de ce projet elle fait partie des auteurs ayant publié dans les Cahiers de la Fonction Publique, un article sur la qualité de vie au travail :

Faivre-Pierret, J. C, Kacel, M., Jardin, B. et Legal, B. (2014). Qualité de vie au travail : Retour d'expérience sur les travaux scientifiques conduits au centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or. Les Cahiers de la Fonction Publique, (349), 69-77.

Elle a collaboré avec le Docteur Kacel, Médecin référent RPS à l'analyse et à la prévention des Risques psychosociaux sur des sites logistiques hospitaliers.

* *Diplômes*

- Elle a obtenu ses diplômes de Licence de Psychologie, de Master 1 et Master 2 de psychologie sociale du travail et des ressources humaines à l'IED Paris 8
- Elle est également titulaire d'un diplôme d'analyste programmeur et d'un diplôme de Webmaster



Docteur Myriam KACEL

Médecin du travail

*Chargé d'enseignement RPS à l'Institut Régional
du travail (Aix Marseille Université)*

* *Carrière*

- Septembre 2002 à aujourd'hui : médecin du travail en CHU
- 1999 – 2002 : Médecin du travail Centre de gestion - CDG13 Aix-En-Provence
- 1992 – 1995 : Remplacement en médecine générale et aux Urgences

* *Diplômes*

- Diplôme d'études spécialisées en médecine du travail, 2000
- Ancien interne des hôpitaux de Marseille, promotion 1995
- Doctorat en médecine, 1997
- Maîtrise de sciences biologiques et médicales, 1997
- Certificat d'études statistiques appliquées à la médecine (CESAM), 1998

* *Compétences et expériences spécifiques*

- 2013 – 2016 : Chargée Volet Études Projet National d'Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux en établissement de santé mentale
- 2012 – 2015 Chargé de cours Souffrance au travail et Risques psycho-sociaux à l'Institut Régional du travail (Aix en Provence)
- 2010 : Médecin référent Risque psychosocial en CHU
- 2010 – 2012 : Médecin du travail référent Handicap



Maître Bernard LEGAL

*Avocat au Barreau de Lyon
Maître en droit et CAPA d'avocat*

* *Diplômes*

Diplômé de l'institut de droit du travail et des Sciences Sociales

Prestation de serment : 1972

Inscrit au barreau de Lyon depuis cette date

* *Carrière*

Fondateur de la Société Legal Avocats

Enseignant à l'Université Lyon II

Membre du Comité de direction de l'Union des Avocats Européens



Clémentine REGE

Psychologue du travail

* *Diplômes*

- Master de psychologie sociale du travail et des organisations, Université de Provence, Aix-en-Provence (2010)
- Habilité IPRP : Intervenante en prévention des risques professionnels sur le plan organisationnel, pour un service de santé au travail (*habilitation obtenue en décembre 2011*)

* *Carrière*

- Consultante – Formatrice
- Psychologue du travail
- Présidente de l'ADPSIM (Association du Diplôme de Psychologie Sociale Industrielle et du Master de Psychologie du Travail), Aix-en-Provence
- Chargée d'enseignement à Aix-Marseille Université au Master II psychologie sociale du travail et des organisations « Les démarches d'intervention : de l'ingénierie au projet » (2012)



Jean-François STEUNOU

Directeur du Développement Groupe CATEIS

* *Diplômes*

- Psychosociologue - Institut de psychosociologie et de sociologie appliquées, UCO ANGERS
- MBA Management international - Euromed (KEDGE) management :
- Change Management (Summer School for Advance Management)

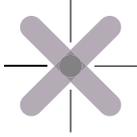
* *Missions et expériences*

- Stratégie et design de l'organisation de la Fonction RH de Groupe industriel et Bancaires
- Projets d'entreprise et stratégie de changement de sociétés et de collectivité régionales
- Conseil de dirigeant sur l'organisation de nombreuses grandes startups dans les secteurs TIV et Biotech
- Experts et conseil auprès de nombreuses sociétés et auprès de CHSCT et membres élus sur l'analyse des risques psychosociaux (souvent liés aux impacts des changements organisationnels)
- Expertises Projets auprès de CHSCT sur la conduite des projets et sur les impacts des projets sur le travail

* *Carrière*

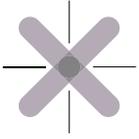
- 25 ans d'intervention en entreprise sur les enjeux de changements.
- Conseil de direction institutions, entreprises, IRP, CHSCT
- Conseil et accompagnement en situation de crise et conflits psychosociaux
- Conseil – accompagnement - expertise CHSCT RPS
- Intervenant en formation
- Directeur de l'agence CATEIS de Marseille : Organisation – Management et Santé au travail
- Directeur du développement GROUPE CATEIS - Paris, Lyon, Marseille

COMPOSITION DES GROUPE DE TRAVAIL ET DES COMITES DE SUIVI INSTITUTIONNELS : *organigramme de la conduite de projet*



Composition du Groupe Cadres Référents

AYEL Maryline	psychologue, service de psychiatrie adulte
BURNICHON Jean-Pierre	cadre de santé, service de pédo psychiatrie
DUCHARNE Catherine	attachée d'administration, Bureau des Admissions
LATARJET-HURPY Karine	cadre de santé, service de psychiatrie adulte
MICHON Irène	cadre supérieur de santé, service de pédo psychiatrie
NIVON Alain	ingénieur, Direction des Travaux
PERRET Laure	cadre de santé, service de psychiatrie adulte
SERNA Ludovic	cadre de santé, service de pédo psychiatrie

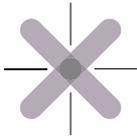


Composition COPIL

DE TURENNE Jacques	infirmier, membre du CHSCT
Dr DREYFUS Martine	médecin du travail
FAIVRE-PIERRET Jean-Charles	directeur du centre hospitalier
GERVASONI André	cadre supérieur de santé, secrétaire du CHSCT
Dr GODET Pierre-François	chef de pôle, psychiatrie adulte
JARDIN Brigitte	psychologue sociale du travail et des ressources humaines
Dr KACEL Myriam	médecin du travail référent RPS
LANQUETIN Jean Paul	infirmier, groupe de recherche en soins infirmiers
LEDEZ Christophe	coordonnateur général des soins
Maître LEGAL Bernard	avocat, enseignant à l'Université Lyon 2
PODSIADLY Martine	adjoint des cadres, responsable du service formation
RADIX Isabelle	infirmière, service de santé au travail
REGE Clémentine	société CATEIS
STEUNOU jean François	société CATEIS
TIXIER Yvette	cadre socio-éducatif
Invités	représentants de l'Agence Régionale de Santé
Mme GUYOT DE SALIN Pascale	
M. GJOSTEEN Frédéric	
Mme BURGUIERE Claire	
Mme BLANCHARD Perrine	

Dates des comités de suivi à Paris, Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

26.06.2013 – 2.09.2014 – 5.03.2015



Composition du CHSCT

Dr LANDAZURI	praticien hospitalier représentant la CME
MICHELLI Geneviève	représentant le personnel, syndicat CFDT
MASSALVE Alexis	représentant le personnel, syndicat CFDT
GERVASONI André	représentant le personnel, syndicat CFDT
DE TURENNE jacques	représentant le personnel, syndicat CGT
MERLIER Magali	représentant le personnel, syndicat CGT
DUCHARNE Catherine	représentant le personnel, syndicat FO
Dr DREYFUS Martine	médecin du travail

ORGANISATION DE LA PASSATION DES QUESTIONNAIRES COLLECTIFS

**Organisation de la passation collective des questionnaires (étude quantitative)
du 14 au 16 octobre 2013 à Saint Cyr au Mont d'Or
- Mission groupe études -**

Les séances de passation collective des questionnaires pour l'étude quantitative de la qualité de vie au travail des agents de l'établissement Saint Cyr au Mont d'Or seront réalisées sur 3 jours, du 14 au 16 octobre 2013. Les questionnaires sont à remplir par tous les agents qui seront répartis dans des groupes. Ces groupes vont être constitués par les cadres référents des différents pôles en faisant compte de la catégorie professionnelle selon les tableaux ci-dessous. Un encadrant du groupe études assistera par un cadre référent se chargera de la préparation, de la distribution et de la récupération des questionnaires.

Groupes de passation

Effectifs : 737 agents répartis en 33 groupes, 9 cadres référents et 4 encadrants

Composition d'un groupe : Entre 17 et 27 agents (moyenne : 20) + 1 cadre référent + 1 encadrant

Temps de passation : 1h30

- Un de remobilisation
- 10 minutes pour l'organisation (explications, distribution des questionnaires...)

Organisation par pôle



Il s'agit pour les 3 pôles d'un schéma d'organisation, certains groupes seront à adapter (en fonction des disponibilités des agents, de la localisation sur site ou hors site des agents...)

Pour les agents hors site des regroupements entre pôles peuvent être envisagés

Categorie professionnelle	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		GM - Groupe I	GM - Groupe II (1, 2, 3 et 4)	GM - Groupe III
Médecins et infirmiers	19	3	3	4
Psychologues	11	2	2	2
Soins	76	12	12	11
Aides-soignants	11	2	2	2
Spécialistes	2	2	0	0
ASHI	13	2	2	2
Orthophonistes et psychomotriciens	6	0	6	0
Assistants sociaux	7	2	2	2
Cadres	7	1	1	2
Administratifs et direction	8	2	2*	0
Techniques et médico	2	2	0	0
TOTAL	149	17	25*	23

* Moins un pour le 3^{ème} passage

Fonction 2 personnes ou plus 3 personnes ou plus	Effectifs pour la prestation			
	Effectifs totaux	G29 - Groupe 1	G29 - Groupes 2, 3, 4 et 5	G29 - Groupe 6
Médecins et infirmes	13	2	1	1
Psychologues	8	1	1	1
Infirmiers	78	12	12	14
Aides-soignants	14	3	2	3
Educatifs	1	1	0	0
ASHQ	15	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	1	1	0	0
Assistants sociaux	1	1	1	0
Cadres	1	1	1	1
Administratifs et direction	8	2	1	1
Techniques et médical ¹	0	0	0	0
TOTAL	144	37	25	25

Fonction 2 personnes ou plus 3 personnes ou plus	Effectifs pour la prestation			
	Effectifs totaux	G2 - Groupe 1	G2 - Groupes 2 et 3	G2 - Groupe 4
Médecins et infirmes	8	1	1	1
Psychologues	9	1	2	1
Infirmiers	45	12	11	11
Aides-soignants	7	2	2	1
Educatifs	0	0	0	0
ASHQ	0	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	0	0	0
Assistants sociaux	3	1	1*	0
Cadres	0	0	0	0
Administratifs et direction	5	1	1	1
Techniques et médical ¹	0	0	0	0
TOTAL	85	25	22*	17

¹ Moins en point la 5^{ème} prestation

PROFILS ET FONCTIONS	Effectifs totaux	Effectifs pour la position	
		FAM - Groupe 1	FAM - Groupe 2
Médecins et internes	3	3	0
Psychologues	1	0	1
Infirmiers	8	4	4
Aides-soignants	11	6	5
Éducatifs	22	11	11
ASHQ	7	3	4
Orthophonistes et psychomotriciens	1	1	0
Assistants sociaux	1	0	1
Cadres	3	2	1
Administratifs et direction	3	1	2
Techniques et médical	0	0	0
TOTAL	63	27	26

PROFILS ET FONCTIONS	Effectifs totaux	Effectifs pour la position
		MT - Groupe 1
Médecins et internes	3	3
Psychologues	2	0
Infirmiers	1	1
Aides-soignants	3	0
Éducatifs	2	0
ASHQ	2	0
Orthophonistes et psychomotriciens	5	0
Assistants sociaux	0	0
Cadres	0	0
Administratifs et direction	1	1
Techniques et médical	1	1
TOTAL	18	10

	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		IS - Groupe 1	IS - Groupe 3	IS - Groupe 4
Médecins et internes	8	2	2	2
Psychologues	23	3	4	4
Infirmiers	27	8	8	8
Aides-soignants	0	0	0	0
Educatifs	11	4	4	1
ASMI	4	2	2	1
Orthophonistes et psychomotriciens	9	2	2	2
Associations solidaires	4	2	1	1
Cadres	4	1	2	1
Administratifs et direction	4	1	2	1
Techniques et matériel	0	0	0	0
TOTAL	73	26	23	23

	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		IS - Groupe 1	IS - Groupes 2 et 3	IS - Groupe 4
Médecins et internes	9	2	2	2
Psychologues	18	4	5	3
Infirmiers	22	6	5	6
Aides-soignants	0	0	0	0
Educatifs	13	4	3	3
ASMI	7	2	2	1
Orthophonistes et psychomotriciens	14	2	4	3
Associations solidaires	4	2	1	1
Cadres	3	1	1	2
Administratifs et direction	6	2	2	3
Techniques et matériel	0	0	0	0
TOTAL	95	26	23	23

Fonction (CDI équivalent à temps plein)	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation
		FD - Groupe 1
Médecins et internes	8	8
Psychologues	0	0
Infirmiers	0	0
Aides-soignants	0	0
Éducatifs	0	0
ASHQ	0	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	0
Assistants sociaux	0	0
Cadres	0	0
Administratifs et direction	3	3
Techniques et médical	6	6
TOTAL	17	17

Fonction (CDI équivalent à temps plein)	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		FD - Groupe 1	FD - Groupes 2, 3 et 4	FD - Groupe 5
Médecins et internes	8	1	1	0
Psychologues	0	0	0	0
Infirmiers	0	1	1	1
Aides-soignants	3	3	0	0
Éducatifs	1	1	0	0
ASHQ	6	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	1	1*	0
Assistants sociaux	0	2	0	0
Cadres	0	0	0	0
Administratifs et direction	11	1	0	0
Techniques et médical	53	9	11	11
TOTAL	117	25	13*	11

* Moins un pour la 4^{ème} passation

Planning prévisionnel par encadrant

Encadrant 1 + 1 cadre référent

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
08:00			
09:00	Présentation	EAM - groupe 1	FD - groupe 3
10:00	de la		
11:00	présentation	EAM - groupe 2	FD - groupe 4
12:00			
13:00	Transport avec le chauffeur		
14:00	(SAM - groupe 3) (hors site) (Prima FD - groupe 3)	MT groupe 1 RMI - groupe 1	Casiernet de questionnaires
15:00	Transport avec le chauffeur		
16:00	(SAM - groupe 4) (hors site) (Prima FD - groupe 3)	Préparation de rangement des questionnaires	
17:00			
18:00	Transport avec le chauffeur		

Encadrement 2 + 1 cadre référent

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
08:00		Transport avec le chauffeur	
09:00	Préparation	FD - groupe 1 (sans état) (+ petite FD - groupe 1)	FD - groupe 1
10:00	de la	Transport avec le chauffeur	
11:00	passation	FD - groupe 4 (sans état) (+ petite FD - groupe 1)	Préparation de l'envoi postal des questionnaires
12:00		Transport avec le chauffeur	au centre coordonnateur*
13:00			
14:00	GD - groupe 1	GD - groupe 1	Classement des questionnaires
15:00	GD - groupe 2	GD - groupe 2	
16:00			
17:00			
18:00			

*cf référentiel

Encadrement 3 - 1 cadre référent

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
8h00			
9h00	Préparation	FD - groupe 2	FD - groupe 4
10h00	de la	FD - groupe 2	FD - groupe 4
11h00	gestion		
12h00			
13h00			
14h00	FD - groupe 1	Transport avec le chauffeur FD - groupe 3 (sans arrêt) (= partie FD - groupe 3)	Classement des spécialités
15h00	FD - groupe 2	Transport avec le chauffeur	
16h00		FD - groupe 4 (sans arrêt) (= partie FD - groupe 3)	
17h00			
18h00		Transport avec le chauffeur	

Encadrant 4 - 3 cadres référents

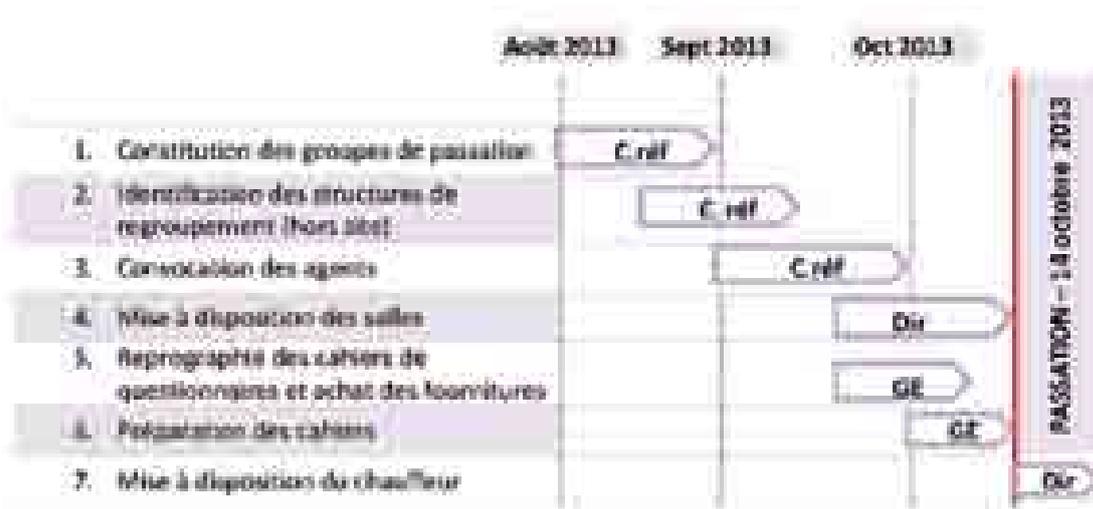
	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
09h00			Transport avec le chauffeur
09h00	Préparation	029 - groupe 1	020 - groupe 2 (sans chef)
10h00	de la		11 partie 021 - groupe 1
11h00	gestion	020 - groupe 1	Transport avec le chauffeur
11h00			020 - groupe 1 (sans chef)
12h00			11 partie 021 - groupe 1
13h00			Transport avec le chauffeur
14h00	029 - groupe 1	021 - groupe 1	Clôture
15h00			des
16h00	029 - groupe 2	020 - groupe 2	quatre-vingts
17h00			
18h00			

Sciences de rattrapage

Une séance de rattrapage sera organisée pour les agents absents lors des sessions du 14 au 16 octobre 2013. Une date sera déterminée après le 15 octobre 2013 en accord avec les cadres référents.

Planning pour la préparation logistique des séances de passation collectives

1. Constitution des groupes de passation par les cadres référents de chaque pôle (avant le 01 septembre 2013)
 - en suivant le modèle donné dans les tableaux précédents
 - en fonction des contraintes géographiques et calendaires des agents
2. Identification des structures centrales de regroupement des agents hors site (avant le 15 septembre 2013)
 - centraliser chaque groupe d'agent
3. Convocation des agents (avant le 01 octobre 2013)
 - par lettre d'information
 - par e-mail
 - en proposant le cas échéant un billet pour expliquer le motif de refus
4. Mise à disposition des salles pour accueillir les groupes de passation (avant le 11 octobre 2013)
 - sur site : 3 salles
 - hors site : 1 salle sur chaque structure centrale
 - chaque salle doit pouvoir accueillir 10 personnes (fauteils, tables...)
5. Reprographie des cahiers de questionnaires et achat des fournitures
 - 100 cahiers de 3 types (médiéves, ouvrages paramédicaux, non ouvrages)
 - stylos bille, pochettes, étiquettes...
6. Préparation des cahiers individuels
 - classer les cahiers de questionnaires en fonction de la composition de chaque groupe de passation
 - apposer les étiquettes d'identification
7. Mise à disposition du chauffeur pour les déplacements hors site de l'encadrement et du cadre référent



C.ref = Cadres référents
 Dir = Direction
 GE = Groupe études

**UN EXEMPLE DE CAHIER DE QUESTIONNAIRE :
LES CADRES**



2014 – Cahier CADRES

Numéro d'identification

1111

Etude de la qualité de vie au travail au CH de Saint Cyr au Mont d'Or

2014 – Cahier CADRES

	OUI	NON
Avez-vous plus de 18 ans ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avez-vous au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaillez-vous à plus (ou égal) de 0,5ETP dans l'établissement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bonjour,

Merci de participer à cette étude organisée par la direction du CH de Saint Cyr au Mont d'Or et le Groupe études.

Cette étude vise à mieux comprendre les contraintes d'organisation qui influencent la qualité de vie au travail des professionnels des établissements de santé mentale.

Les réponses que vous donnerez resteront strictement confidentielles et anonymes. Si vous ne voulez pas répondre à une ou plusieurs questions, vous pouvez passer à la question suivante.

PARTIE I – Questionnaire spécifique rédigé à partir d'entretiens semi-directifs

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES

1. Vous travaillez majoritairement :
 - sur le site de St Cyr au Mont d'Or
 - en dehors du site de St Cyr au Mont d'Or
 - sur le site et en dehors de St Cyr au Mont d'Or
2. Sexe : Homme Femme
3. Année de naissance : _____
4. Quel est votre état matrimonial actuel ?
 - marié(e)
 - concubinage
 - célibat
 - séparé/divorcé
 - veuf/veuve
 - remarié
5. Avez-vous des enfants ? OUI NON
6. Si 'OUI' combien sont à votre charge ? nombre : _____
7. Depuis quand travaillez-vous au CH de St Cyr au Mont d'Or (mois/années) ? _____ / _____
8. Quelle profession exercez-vous ?
 - Cadre supérieur de santé
 - Cadre de santé
 - Cadre non soignant
9. Quel est votre type de contrat de travail ?
 - Fonctionnaire (Stagiaire ou titulaire)
 - CDI
 - CDD
10. Quel est votre temps de travail ?
 - temps complet
 - temps partiel, précisez : 0, _____ ETP
11. Dans quel type d'unité travaillez-vous ?
 - hospitalisation complète/nuit
 - hospitalisation de jour extra-muros
 - hospitalisation de jour extra-muros
 - consultation extra-muros
 - Secteur technique
 - Secteur administratif
 - Secteur logistique
 - Secteur FAM
12. Votre unité réalise-t-elle des soins à la demande d'un représentant de l'Etat (SIRE) ? OUI NON
13. Vous travaillez majoritairement en secteur :
 - pédiopsychiatrie
 - psychiatrie adulte
 - Autre
14. Vous travaillez :
 - sur 1 seul site
 - sur plusieurs sites
15. A combien d'unités fonctionnelles appartenez-vous ? nombre : _____
16. Si vous travaillez sur plusieurs unités fonctionnelles, quel est le temps de trajet moyen entre vos deux unités fonctionnelles principales (en minutes) ? _____ min

CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELLES

17. En général, vous avez un poste :
 - de jour
 - de matin
 - d'après-midi
 - de nuit
18. En général, vous travaillez :
 - en 8h00
 - en 10h00
 - autre : _____
19. Travaillez-vous plus longtemps que les horaires officiellement prévus ?
 - jamais
 - parfois
 - souvent
 - tout le temps
20. Si 'OUI', combien d'heures par jour en moyenne ? _____ h _____ min

VERSION 3 - Mai 2014

© reproduction de certains documents en accord au conseil de la CH de St Cyr au Mont d'Or le 12/05/2014. Tous droits réservés. Toute réimpression sans autorisation est formellement interdite.

21. Emportez-vous du travail à la maison ?

- jamais parfois souvent tout le temps

22. Vos horaires vous permettent-ils de concilier votre travail avec votre vie personnelle ?

- jamais parfois souvent tout le temps

	Jamais	1/fois	2/fois	3/fois	4/fois (souvent)
23. Faites-vous des absentes ?	<input type="checkbox"/>				
24. Faites-vous des gardes ?	<input type="checkbox"/>				
25. Combien de week-end et jours fériés travaillez-vous par mois ?	<input type="checkbox"/>				
26. Disposez-vous d'un moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>				
27. Disposez-vous d'un moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>				

26. Vos locaux actuels sont fonctionnels ?

- pas du tout d'accord plutôt pas d'accord plutôt d'accord tout à fait d'accord

27. Trouvez-vous facilement des places pour admettre vos patients au sein des structures de votre pôle ?

- pas du tout d'accord plutôt pas d'accord plutôt d'accord tout à fait d'accord
 pas concerné

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

28. L'ambiance générale dans votre unité, service, pôle ou structure est : sur cette échelle de 1 à 10 (entourez le chiffre correspondant)

Très mauvaise	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonne
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

29. Vous dites que travailler en psychiatrie est difficile physiquement :

- jamais parfois souvent tout le temps

30. Vous dites que travailler en psychiatrie est difficile psychologiquement :

- jamais parfois souvent tout le temps

Pour les cadres soignants, vous dites que :	Faible	Moyenne	Forte
(hiérarchie de 1 « plus en sécurité » à 3 « moins en sécurité »)			
31. Vous êtes PSYCHOLOGIQUEMENT plus en sécurité auprès	—	—	—
32. Vous êtes PHYSIQUEMENT plus en sécurité auprès	—	—	—

33. Vous dites que certaines tâches administratives sont un frein à l'exécution de vos missions :

- pas du tout d'accord plutôt pas d'accord plutôt d'accord tout à fait d'accord

34. Vous dites que certaines tâches administratives génèrent du stress :

- pas du tout d'accord plutôt pas d'accord plutôt d'accord tout à fait d'accord

VERSION 3 - Mai 2014

Vous pouvez télécharger gratuitement ce document sur le site de l'ARS de la région Île de France : www.ars-iledefrance.fr

35. Vous êtes satisfait des responsabilités qui vous sont confiées ?
 jamais parfois souvent tout le temps
36. Vous êtes satisfait de votre niveau de rémunération au regard des efforts fournis ?
 jamais parfois souvent tout le temps
37. Vous avez l'encadrement suffisant pour mener à bien vos missions d'encadrement ?
 jamais parfois souvent tout le temps

MANAGEMENT

38. Y a-t-il des espaces pour réfléchir à votre pratique ? OUI NON
39. Si 'OUI', quels types d'espaces ?
 Analyse de la pratique Supervision Régulation Autre _____
40. Pour les cadres soignants :
 avez-vous des réunions pour la prise en charge clinique des patients ? OUI NON
41. En général, comment décririez-vous la qualité des prestations rendues dans votre unité ?
 très mauvaise mauvaise moyenne bonne très bonne

	jamais	parfois	souvent	tout le temps
44. Vous sentez-vous débordé face aux différentes demandes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Arrivez-vous à répondre à toutes les demandes de soins ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Passez-vous suffisamment de temps auprès de vos équipes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Y a-t-il un décalage entre votre métier tel qu'il est défini initialement et votre pratique réelle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avez-vous peur :	jamais	parfois	souvent	tout le temps
48. De mal faire ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. De ne pas être assez disponible avec les membres de votre équipe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. De ne pas être assez bien traité(e) envers vos équipes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FORMATION

51. Avez-vous eu une formation spécifique en psychiatrie ou un accompagnement en prenant vos fonctions d'encadrement au CH de St Cyr au Mont d'Or ? OUI NON
52. Avez-vous suffisamment de temps de formation sans l'année ? OUI NON
53. Les formations proposées dans l'établissement sont adaptées à votre fonction ?
 Pas du tout d'accord plutôt pas d'accord Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

INSÉCURITÉ ET VIOLENCE

54. Ressentez-vous un sentiment d'isolement dans le cadre de l'exercice de vos missions ?
 jamais parfois souvent tout le temps

54. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encourez le chiffre correspondant)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

55. Ressentez-vous un sentiment d'isolement sur votre lieu de travail ?
 jamais parfois souvent tout le temps

55. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encourez le chiffre correspondant)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

56. Sur votre lieu de travail, vous arrive-t-il de vous sentir en insécurité ?
 jamais parfois souvent tout le temps

56. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encourez le chiffre correspondant)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

57. Vous êtes-vous déjà fait aggraver VERBALEMENT dans votre activité professionnelle au sein du pôle où exercez actuellement et au cours de la dernière année ?
 par un patient par l'encouragement d'un patient par un membre de l'équipe
 par un membre de la hiérarchie Non concerné

57. Si 'OUI', quel a été le degré de violence ? (encourez le chiffre correspondant)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

59. Vous êtes-vous déjà fait agresser PHYSIQUEMENT dans votre activité professionnelle au sein du pôle où vous exercez actuellement et au cours de la dernière année ?

- par un patient par l'entourage d'un patient par un membre de l'équipe
 par un membre de la hiérarchie Non concerné

60. Si 'OUI', quel a été le degré de violence ? (entourez le chiffre correspondant)

Non Violence	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Violence Totale
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------------------

61. De façon générale, vous diriez que la violence dans votre activité est présente :

- jamais parfois souvent tout le temps

SOUTIEN SOCIAL

62. Quand vous rencontrez des difficultés savez-vous à qui vous adresser ?

- jamais parfois souvent tout le temps

63. Pouvez-vous bénéficier du soutien de l'expérience de vos collègues en cas de difficultés dans votre travail ?

- jamais parfois souvent tout le temps

64. Pouvez-vous bénéficier du soutien de votre hiérarchie en cas de difficultés dans votre travail ?

- jamais parfois souvent tout le temps

65. Vous avez les moyens d'atteindre les objectifs qui vous sont fixés ?

- jamais parfois souvent tout le temps

66. Vous avez envie de continuer à vous investir pour votre établissement ?

67. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre service ?

- jamais parfois souvent tout le temps

68. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre pôle ?

- jamais parfois souvent tout le temps

69. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre établissement ?

- jamais parfois souvent tout le temps

70. Votre hiérarchie tient compte des problèmes ou suggestions d'organisations et/ou d'améliorations de conditions de travail que vous lui faites remonter ?

- jamais parfois souvent tout le temps

PARTIE II – Questionnaires validés

CONTRENTES MENTALES AU TRAVAIL

En général	pas du tout d'accord	pas d'accord	d'accord	tout à fait d'accord
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Dans mon travail, j'évite les tâches répétitives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mon travail me demande d'être créatif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions importantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mon travail demande un haut niveau de compétence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mon travail me demande de travailler très vite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mon travail me demande de travailler intensément.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Le rythme des ordres et des tâches me laisse peu de temps pour réfléchir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, réduisant de ce fait l'efficacité de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Mon travail est très « bureaucratique ».	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Apprendre le travail de collègues ou d'autres départements m'aident souvent mon propre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Mon supérieur se veut concerné par le bien-être de ses subordonnés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Mon supérieur prête attention à ce que je fais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Mon supérieur réussit fréquemment à faire collaborer ses subordonnés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Les collègues avec qui je travaille me permettent de travailler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERSION 3 - Mai 2014

L'exploitation de ce questionnaire est soumise au consentement de la personne et à la signature de celle-ci avant la transmission aux services de son travail.

DISEQUILIBRE EFFORTS/RECOMPENSES

(Questionnaire de SÉGRIST/CHASSINOT/FRANÇOIS/BOUAFIA/BOUAFIA/BOUAFIA)

Pour cette première page, indiquez si vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases, en cochant la case correspondante.

Si vous cochez la case en face de la flèche « », alors indiquez aussi dans quelle mesure vous êtes en général perturbé(e) par cette situation, en encadrant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse.

Merçi de répondre à toutes les questions.

<input type="checkbox"/> Je suis très perturbé(e)	5
<input type="checkbox"/> Je suis perturbé(e)	4
<input type="checkbox"/> Je suis un peu perturbé(e)	3
<input type="checkbox"/> Je ne suis pas du tout perturbé(e)	1

Phrase	oui / accord	pas d'accord	1	2	3	4	5
1. Je suis récompensé(e) pour le temps et l'effort que j'ai mis dans le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
2. Je suis récompensé(e) adéquatement de (montrer) dans mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
3. La mesure de responsabilités a été accordée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
4. Je suis encouragé(e) à faire des efforts supplémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
5. Je suis encouragé(e) à faire des efforts plus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
6. Au cours des dernières années, j'ai travaillé en dessous de mes capacités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
7. Je trouve le travail que je fais de plus en plus répétitif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
8. Je trouve le travail que je fais de plus en plus ennuyeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
9. Au travail, je suis fatigué(e) par les responsabilités que j'ai assumées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
10. Ce travail est répétitif et monotone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
11. Je suis en train de perdre ou je ris d'être en train de perdre une certaine compétence dans mon domaine de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
12. Mes perspectives de promotion sont faibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
13. Ma rémunération est faible par rapport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
14. Ma rémunération est insuffisamment élevée par rapport à mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
15. Je suis en train de perdre ou je ris d'être en train de perdre une certaine compétence dans mon domaine de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
16. Je suis en train de perdre ou je ris d'être en train de perdre une certaine compétence dans mon domaine de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
17. Je suis en train de perdre ou je ris d'être en train de perdre une certaine compétence dans mon domaine de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

CAHIER CADRE 2014

Pour cette seconde page, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacune des phrases, en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse. Merci de répondre à toutes les questions.

	Tous à 100 d'accord				Pas d'accord			
	1	2	3	4	5	6	7	8
10. Les projets de travail, je pense, les réaliser sans problème	1	2	3	4	5	6	7	8
11. Je suis souvent motivé(e) par l'activité	1	2	3	4	5	6	7	8
12. La sécurité (matérielle) dans mon travail est assez bonne	1	2	3	4	5	6	7	8
13. Je pourrais choisir des tâches plus intéressantes que ce que je fais actuellement	1	2	3	4	5	6	7	8
14. J'aime travailler avec collègues expérimentés et âgés	1	2	3	4	5	6	7	8
15. Une entreprise est plus profitable et plus capable que les autres car elle emploie des gens âgés	1	2	3	4	5	6	7	8
16. Je peux travailler en silence (sans parler) au téléphone, au bureau ou par le biais d'autres outils	1	2	3	4	5	6	7	8
17. J'ai assez de temps que je ne travaille plus souvent que je me le désire	1	2	3	4	5	6	7	8
18. Je n'aime pas travailler avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
19. Je n'aime pas travailler avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
20. Je n'aime pas travailler avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
21. Les gens qui travaillent de nuit sont plus heureux que ceux qui travaillent de jour	1	2	3	4	5	6	7	8
22. Quand je travaille je suis souvent fatigué(e) à la fin de la journée et je ne suis pas en mesure de faire autre chose	1	2	3	4	5	6	7	8
23. Une journée de travail est trop longue pour moi	1	2	3	4	5	6	7	8
24. Je n'ai le sentiment d'être assez payé(e) (en comparaison aux autres) pour ce que je fais	1	2	3	4	5	6	7	8
25. Les gens qui travaillent dans les entreprises à succès font plus de choses difficiles	1	2	3	4	5	6	7	8
26. Je n'aime pas travailler avec des collègues qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
27. Plus une entreprise est grande, plus elle peut payer ses employés	1	2	3	4	5	6	7	8
28. Cela est un avantage quand on travaille avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
29. C'est un avantage quand on travaille avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
30. Je n'aime pas travailler avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
31. Le travail est très intéressant dans le sens où je suis en lui	1	2	3	4	5	6	7	8
32. La sécurité (matérielle) dans mon travail est bonne	1	2	3	4	5	6	7	8
33. Je ne me sens pas épuisé(e) quand j'ai terminé mon travail	1	2	3	4	5	6	7	8
34. Je n'aime pas travailler avec des personnes qui ne travaillent pas à temps plein	1	2	3	4	5	6	7	8
35. En général, je suis très satisfait(e) de mon travail	1	2	3	4	5	6	7	8
36. Quand j'ai terminé, je suis satisfait(e) de mon travail	1	2	3	4	5	6	7	8

SYNDROME D'ÉPUISSEMENT PROFESSIONNEL

Il vous s'agit un cadre non soignant « malades » et remplacé par « collègues ou collaborateurs »

	1	2	3	4	5	6	7
1. Je me sens émotionnellement vidé par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
2. Je me sent à bout à la fin de ma journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
3. Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée	0	1	2	3	4	5	6
4. Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort	0	1	2	3	4	5	6
5. Je sens que je coupe à cause de mon travail	0	1	2	3	4	5	6
6. Je me sens frustré par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
7. Je sens que je travaille « trop dur »	0	1	2	3	4	5	6
8. Travailler en contact direct avec les gens me stress trop	0	1	2	3	4	5	6
9. Je me sens au bout du rouleau	0	1	2	3	4	5	6
10. Je sens que je m'occupe de certains de mes malades de façon impersonnelle	0	1	2	3	4	5	6
11. Je suis devenu plus insensible aux gens depuis que je fais ce travail	0	1	2	3	4	5	6
12. Je crains que ce travail ne m'épuise émotionnellement	0	1	2	3	4	5	6
13. Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
14. J'ai l'impression que certains malades/collègues/collaborateurs me rendent responsables de certains de leurs problèmes	0	1	2	3	4	5	6
15. Je peux comprendre facilement ce que les malades/collègues/collaborateurs ressentent	0	1	2	3	4	5	6
16. Je m'occupe très efficacement des problèmes des malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
17. J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens	0	1	2	3	4	5	6
18. Je me sens plein d'énergie	0	1	2	3	4	5	6
19. J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec les malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
20. Je comprend beaucoup de choses dans ce travail qui me valent la peine	0	1	2	3	4	5	6
21. Dans mon travail, je traite les problèmes	0	1	2	3	4	5	6

émotionnels très calmement				
22. Je me sens rapidement fatigué dans mes tâches / Je me trouve des patients collégues / collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INTERFACE VIE PRIVÉE – VIE AU TRAVAIL

	1	2	3	4
1. Vous êtes irritable à la maison parce que votre travail est exigeant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vous vous devez d'annuler des rendez-vous avec votre époux (se)/famille/amis à cause d'engagements professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vous avez du mal à remplir vos obligations familiales à cause de votre emploi de temps professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour faire des activités de loisir avec votre époux(se)/famille/amis à cause de votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Vous devez travailler si dur qu'il ne vous reste plus de temps pour vos hobbies (passé-temps)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vous avez du mal à vous détendre à la maison à cause de vos obligations professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Votre travail vous prend du temps que vous auriez aimé passer avec votre épouse(se)/famille/amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Après une journée/une semaine agréable au travail, vous vous sentez plus d'humeur à faire des activités avec votre époux(se)/famille/amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vous remplissez mieux vos obligations familiales grâce à ce que vous avez appris dans votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison parce que votre travail vous le demande aussi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Vous gidez plus efficacement votre temps à la maison grâce à la manière dont vous travaillez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vos rapports avec votre époux(se)/famille/amis sont meilleurs grâce à ce que vous avez appris dans votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Le sens/fiabilité de ce que mes parents à une certaine âge ont une personnalité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



VERSION 3 - Mai 2014

L'exploration du contenu des valeurs est réservée au réseau de santé CH de Saint-Cyr. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la CH de Saint-Cyr est formellement interdite.

QUALITE DE VIE et SANTE PERCUE

Ce questionnaire est la version courte (26 items) de l'échelle WHOQOL, correspondant à la définition de la qualité de vie de l'Organisation Mondiale de la Santé. Cinq domaines sont évalués : santé physique, santé psychologique, les relations sociales, l'environnement, et la santé globale.

	pas du tout	peu	ni bonne ni bonne	bonne	très bonne
1. Comment évaluez-vous votre qualité de vie ?	<input type="checkbox"/>				

	pas satisfaisant	peu satisfaisant	ni satisfaisant ni insatisfaisant	satisfaisant	très satisfaisant
2. Êtes-vous satisfait(e) de votre santé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La douleur physique vous empêche-t-elle de faire ce dont vous avez envie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Avez-vous besoin d'un traitement médical occasionnellement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aimez-vous votre vie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Êtes-vous fier de votre vie à ce jour ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Êtes-vous capable de vous concentrer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vous sentez-vous en retard dans votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vivez-vous dans un environnement sain ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Avez-vous assez d'énergie dans votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Acceptez-vous votre apparence physique ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Avez-vous assez d'argent pour satisfaire vos besoins ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Avez-vous accès aux informations nécessaires pour votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Avez-vous souvent l'occasion de pratiquer des loisirs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	pas du tout	peu	ni satisfaisant ni insatisfaisant	satisfaisant	très satisfaisant
15. Comment arrivez-vous à vous déplacer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	pas satisfaisant	peu satisfaisant	ni satisfaisant ni insatisfaisant	satisfaisant	très satisfaisant
16. Êtes-vous satisfait(e) de votre sommeil ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer les tâches de la vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer votre activité professionnelle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Êtes-vous satisfait(e) de vous ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 **VERSION 3 - Mai 2014**

Version courte de l'échelle WHOQOL. Ce questionnaire est composé de 26 items (17 de la version WHOQOL-100 et 9 items de l'échelle WHOQOL-REF) et évalue la qualité de vie de la personne.

20	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec les autres ?	<input type="checkbox"/>				
21	Êtes-vous satisfait(e) de votre vie sexuelle ?	<input type="checkbox"/>				
22	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec vos amis ?	<input type="checkbox"/>				
23	Êtes-vous satisfait(e) de votre lieu de vie ?	<input type="checkbox"/>				
24	Êtes-vous satisfait(e) de votre accès aux services de santé ?	<input type="checkbox"/>				
25	Êtes-vous satisfait(e) de votre moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>				

		très souvent	souvent	assez souvent	pas souvent	très rarement
26	Avez-vous souvent des sentiments négatifs tels que la mélancolie, le désespoir, l'anxiété ou la dépression ?	<input type="checkbox"/>				

Travail et consommation de médicaments, ou autres

27. Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?
- OUI, mon travail est plutôt BON pour ma santé NON
- OUI, mon travail est plutôt MAUVAS pour ma santé

Avez-vous bénéficié de la prescription ?	très souvent	souvent	assez souvent	pas souvent	Est-ce en lien avec le travail	
					OUI	NON
28. D'un traitement psychotrope ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
29. D'un traitement par psychotrope ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	très souvent	souvent	assez souvent	pas souvent		
30. Consommez-vous des toxiques (alcool ou autres) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

31. Consommez-vous du tabac ? NON OUI OUI, de façon



VERSION 3 - Mai 2014

L'association de la santé, du travail et du sport est membre de la loi 978 (1) du 4 janvier 2009 relative à l'organisation, au financement et aux finances.

LETTRES DE NOTIFICATIONS DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau RH3
Affaire suivie par : Christine TUAL
Tél. 01 40 56 42 65
cosurriel_christine.tual@sante.gouv.fr

DGOS/RH3/CT/MERC/13/n°

130387

Paris, le - 7 FEV 2013

Monsieur le Directeur Général

à

Monsieur le Directeur
Centre Hospitalier Saint-Cyr-au-Mont
d'Or
Rue Jean-Baptiste Perret
65450 SAINT CYR AU MONT D'OR

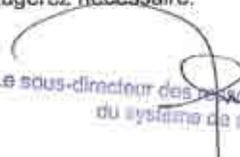
**Objet : notification de crédits
dans le cadre de l'appel à projet sur l'évaluation
et la prévention des risques psychosociaux**

Suite à votre candidature à l'appel à projet du 31 juillet dernier portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé, nous vous informons que vous bénéficierez d'une ouverture de crédits de 359 135€ répartis sur les exercices 2013, 2014 et 2015.

Pour l'année 2013, le montant alloué s'élève à 88 611€ et fera l'objet d'une notification dans la première circulaire budgétaire.

Nous vous rappelons que vous devrez présenter l'état d'avancement de votre démarche tant sur le plan opérationnel que lors de l'utilisation des crédits lors de la rencontre avec le comité de suivi national le 13 juin prochain. Une convocation vous sera adressée ultérieurement afin de vous préciser le lieu et l'heure de la rencontre.

Eric SANZALONE, chef de bureau, et Christine TUAL, chargée de mission se tiennent à votre disposition pour toute information que vous jugerez nécessaire.


Le sous-directeur des ressources humaines
du système de santé

Raymond LE MOIGN

copie faite à cheval



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau RH3
Affaire suivie par : Christine TUAL
Tél. 01 40 56 42 65
courriel : christine.tual@sante.gouv.fr
DGOS/RH3/CT/MERC/12/n° 3430

Paris, le 21 DEC. 2012

Monsieur le Directeur Général

à

Monsieur le Directeur
Centre Hospitalier Saint-Cyr-au-Mont
d'Or
Rue Jean-Baptiste Perret
65460 SAINT CYR AU MONT D'OR

Objet : Appel à projet sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux

Suite à votre candidature à l'appel à projet du 31 juillet dernier portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé, nous avons le plaisir de vous annoncer avoir retenu votre projet.

Les critères de sélection étaient les suivants :

- Concertation du CHSCT (formelle ou informelle)
- Absentéisme en augmentation
- Indicateurs de turn over en augmentation
- Difficultés organisationnelles
- Changements structurels
- Diagnostic réalisé
- Présence d'actions apprenante
- Présence d'actions collectives

Le comité de sélection souhaite attirer votre attention sur le besoin de mieux formaliser les indicateurs de suivi de la démarche.

Eric SANZALONE, chef de bureau, et Christine TUAL, chargée de mission, prendront contact très prochainement avec la personne, dont je vous remercie d'indiquer les coordonnées en retour à dgos-sdrh3@sante.gouv.fr, en charge du dossier au sein de votre établissement afin de convenir des modalités de l'accompagnement financier.

Nous vous rappelons que vous devrez présenter l'état d'avancement de votre démarche tant sur le plan opérationnel que sur l'utilisation des crédits lors des rencontres avec le comité de suivi national. Ces réunions sont d'ores et déjà programmées en juin et décembre 2013. Une convocation vous sera adressée un mois avant la date de la rencontre afin que vous puissiez désigner le représentant de votre établissement.

Le sous-directeur des ressources humaines
du système de santé

Raymond LE MOIGN



MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau RH3
Alban AMSELLI
Chef de bureau
alban.amselli@sante.gouv.fr
Marianne FRANIER
Adjointe au chef de bureau
marianne.franier@sante.gouv.fr
DGOS/RH3iAA/MERC/14/n 

Paris, le

Le directeur général de l'offre de soins

^

Monsieur le directeur
Centre hospitalier
Rue Jean Baptiste PERRET
65450 SAINT CYR AU MONT D'OR

Objet : suivi de l'appel à projet sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux et notification des crédits 2014.

Le comité de suivi de l'appel à projet portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé s'est réuni pour la deuxième fois le 30 janvier dernier. Au cours de cette séance, chaque agence régionale de santé a présenté un point d'étape de l'état d'avancement des projets du ou des établissements de leur région.

Ce comité a pour mission d'évaluer l'impact des actions d'amélioration mises en œuvre par les établissements dont les projets ont été retenus. L'objectif à terme est de promouvoir les actions ainsi évaluées et de les porter à la connaissance de l'ensemble des établissements de santé.

Cette réunion a été l'occasion de faire un état des lieux intermédiaire qui nous conduit à souligner certains points critiques qui portent notamment sur le respect des phases et du calendrier du plan d'actions validées initialement.

Il est apparu aux participants que la qualité du dialogue social local revêtait un caractère décisif pour le bon déroulement du projet. Par ailleurs, le comité de suivi a insisté sur la nécessaire dimension pluri professionnelle des démarches à engager pour une prévention des risques professionnels.

En prévision de notre prochaine réunion qui devrait se tenir à la fin du premier semestre 2014, le comité de suivi vous propose d'identifier et de nous communiquer trois ou quatre indicateurs vous paraissant pertinents dans le suivi de votre plan d'actions. Le choix de ces indicateurs portera sur des éléments quantitatifs et qualitatifs et devra être concerté avec l'ensemble des partenaires sociaux. Ces indicateurs une fois identifiés feront l'objet d'un suivi dont vous fixerez le rythme et dont les résultats nous seront transmis. Nous vous engageons à vous rapprocher de la HAS et plus particulièrement auprès de V GHADI, chef

de projet, à l'adresse suivante v.ghadi@has-sante.fr, si vous souhaitez obtenir une aide technique pour le choix de ces indicateurs.

Au cours de cette prochaine rencontre, les membres du comité de suivi souhaitent également recueillir le point de vue des acteurs du terrain. Ainsi, si vous êtes volontaire pour participer à cette démarche, nous vous demandons de nous transmettre les coordonnées du secrétaire du CHSCT et celles d'un agent directement concerné par la démarche, qui pourront vous accompagner lors de la prochaine réunion du comité de suivi. Cet échange permettra d'identifier non seulement les dynamiques à l'œuvre mais également les leviers et les freins à la mise en œuvre des actions. A cette occasion, nous proposons d'échanger en sous groupe de travail avant une restitution à l'ensemble des participants.

Nous vous informons que pour l'année 2014, le montant alloué à votre établissement s'élève à 127 969€ et fera l'objet d'une notification dans la première circulaire budgétaire.

Alban AMSELLI chef de bureau, et Marianne FRANIER, adjointe au chef de bureau se tiennent à votre disposition pour toute information que vous jugerez nécessaire.



CENTRE HOSPITALIER

DIRECTION

Secrétaire de Direction
☎ 04.72.42.19.66
ICFP/C n°31-2014

St Cyr, le 28 février 2014

Le Directeur,

à

M. GERVASONI
Secrétaire du CHSCT

M. DE TURENNE
Membre du CHSCT composante CGT

OBJET : projet RPS – lettre du Ministère

Messieurs,

Je vous prie de trouver ci-joint une lettre du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé dont je vous demande de prendre connaissance.

En prévision du prochain comité de suivi national au Ministère (probablement en juin), je vous demande de m'accompagner. J'ai donc transmis vos coordonnées en réponse au Ministère.

En vous remerciant pour votre implication constructive dans le projet RPS, je vous prie de recevoir, Messieurs, l'expression de mes meilleures salutations.

Merci de votre confiance.

Le Directeur,

Jean-Charles Faivre-Pierret

Jean-Charles FAIVRE-PIERRET

PJ : lettre du Ministère



CENTRE HOSPITALIER **Saint-Cyr au Mont d'Or**

Un établissement membre
du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT)



Rue Jean-Baptiste Perret | BP45 | 69450 Saint-Cyr au Mont d'Or
Tél | 04 72 42 19 19 • Fax | 04 72 42 19 85 • www.ch-st-cyr69.fr