



# La commission du personnel : rôle, fonctionnement et engagements

Membre : Daniela (intendance), Stéphane (cuisine), Robin (animation), Isabelle (soin), Marjorie (soin)

La commission du personnel a pour vocation d'être un espace d'échange constructif, bienveillant et sans jugement entre les collaborateurs. Elle constitue un lieu privilégié où chacun peut s'exprimer librement sur son vécu professionnel, ses idées et ses préoccupations. Son rôle principal est de recueillir, analyser et relayer les propositions, les difficultés rencontrées ainsi que les pistes d'amélioration émanant du terrain. À travers ces échanges, la commission contribue à identifier les problématiques ayant un impact sur l'organisation du travail et les conditions d'exercice des équipes. Elle a également pour mission de formuler des propositions concrètes visant à améliorer à la fois la qualité de prise en charge des résidents et le fonctionnement global de l'établissement.

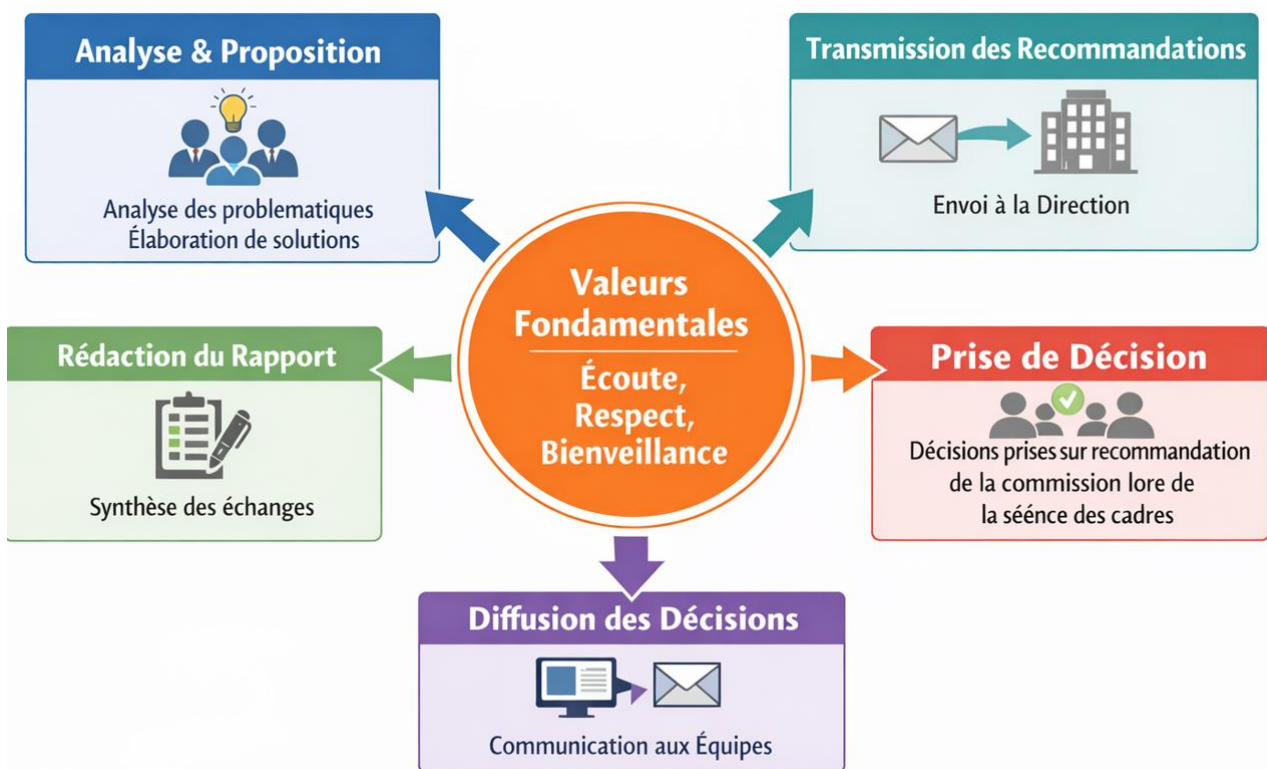
Les sujets abordés au sein de la commission concernent principalement des thématiques collectives. Il peut s'agir, par exemple, de l'organisation du travail (planning, coordination, communication interne), des conditions de travail et du bien-être des collaborateurs, ou encore de l'amélioration des pratiques professionnelles. La commission peut également traiter des questions liées au fonctionnement des services et à la collaboration entre les différents secteurs. De manière générale, toute problématique ayant un impact sur plusieurs collaborateurs ou sur la qualité de l'accompagnement des résidents peut être étudiée. En revanche, les situations individuelles, les conflits personnels ou toute forme d'évaluation nominative ne relèvent pas de son champ d'action. De même, les décisions budgétaires, financières ou celles qui incombent directement à la direction ou aux cadres ne sont pas traitées par la commission.

Le fonctionnement de la commission repose sur des réunions régulières, organisées tous les deux mois, pour une durée d'environ une heure trente. Chaque secteur y est représenté par un membre, avec deux représentants pour le secteur des soins, afin de garantir une diversité des points de vue. En cas d'absence prolongée d'un représentant, une réflexion est menée avec le responsable de secteur pour envisager un éventuel remplacement. Les sujets sont recueillis en amont, soit par le biais d'une boîte aux lettres dédiée, soit à travers des échanges informels avec les collaborateurs. Afin de favoriser la liberté d'expression, ces contributions peuvent être déposées de manière anonyme.



Afin de préserver la qualité des discussions, le nombre de sujets abordés lors de chaque séance est limité.

Les échanges au sein de la commission s'appuient sur des valeurs fondamentales telles que l'écoute, le respect de la parole de chacun et la bienveillance. La commission analyse collectivement les problématiques soulevées, en discute et élabore des propositions de solutions. Elle n'a cependant pas vocation à prendre des décisions, mais à formuler des recommandations qui sont transmises à la direction et discutées en colloque des cadres. À la fin de chaque séance, nous transmettons les informations soit via Carefolio, soit par mail à la direction. Un rapport sera rédigé, reprenant les problématiques soulevées ainsi que les solutions proposées par la commission. Ces éléments seront ensuite présentés par la direction lors du colloque des cadres, au cours duquel une décision sera prise par les cadres de la résidence. Une fois les décisions prises, l'information est relayée aux équipes via Carefolio, soit par la direction, soit par le cadre du secteur concerné, soit par un membre de la commission du personnel, avec l'accord préalable de la direction. Ce circuit permet d'assurer une communication claire, cohérente et partagée.



Les membres de la commission s'engagent à représenter leur secteur avec sérieux et impartialité. Ils assurent un rôle de relais dans les deux sens, en faisant remonter les informations du terrain et en rediffusant les échanges et les avancées auprès de leurs collègues. Leur participation active aux réunions est essentielle, tout comme leur capacité d'écoute, leur respect de la confidentialité et leur posture bienveillante. Ils sont également



attendus pour proposer des idées et contribuer activement à l'amélioration des pratiques professionnelles et de l'organisation.

Au fil de son fonctionnement, la commission a déjà permis d'aborder des sujets variés et concrets du quotidien professionnel. Parmi ceux-ci figurent notamment la surcharge d'informations sur Carefolio, les questions liées au port des pantalons blancs et aux problématiques d'hygiène et de santé féminine, la gestion de comportements inappropriés de certains résidents (notamment en lien avec des troubles cognitifs) face à des apprentis mineurs, ainsi que l'organisation du nettoyage de certaines chambres durant les week-ends... Ces exemples illustrent la diversité des thématiques traitées et l'ancrage de la commission dans les réalités du terrain.

Enfin, l'ensemble des réflexions menées par la commission s'inscrit dans une double priorité constante : le bien-être des résidents ainsi que celui des collaborateurs. L'objectif est d'améliorer l'organisation du travail, de favoriser la fluidité des échanges et d'optimiser l'efficacité et l'efficience des équipes, tout en veillant à préserver des conditions de travail respectueuses et épanouissantes. À travers cette dynamique, la commission contribue à instaurer un environnement de travail serein, permettant à chacun d'exercer ses missions dans de bonnes conditions.

La commission du personnel