



Contrôle inopiné employeur germes mains

Par Karodav

Bonjour ,
Soignant dans un EHPAD , le médecin du service a décidé de nous faire des contrôles surprises pour voir si nous n'avions pas de germes sur les mains , pouvant conduire à des infections manuportées .
A t il me droit de procéder à ces prélèvements inopinés et a t - on le droit de refuser ; surtout que cela se déroule dans une politique de harcèlement du personnel soignant mené par la direction et d'autant plus que ces prélèvements ne sont pas anonymes ...
Merci d'avance pour vos réponses .

Par Henriri

Hello !

NB : que les prélèvements ne soient pas anonymes n'est pas un problème, ce qui serait contraire au secret professionnel c'est de diffuser des résultats d'analyse sans assurer leur anonymat.

A+

Par morobar

Bonjour,
En quelque sorte la direction impose au personnel, grâce à des contrôles inopinés, d'être apte à côtoyer et soigner des personnes en état de faiblesse.
Vous pouvez refuser et prendre la porte en même temps.
Car nommer ce qui semble un minimum de contrôle une politique de harcèlement en dit long sur le personnel.
Pour les mains c'est ici:
[url=https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/qualite-des-soins-et-pratiques/securite/mission-mains-propres-la-france-s-en-gage-sur-l-hygiene-des-mains/]https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/qualite-des-soins-et-pratiques/securite/mission-mains-propres-la-france-s-engage-sur-l-hygiene-des-mains/[/url]

Par Isadore

Bonjour,

Je vous conseille de vous rapprocher de vos représentants du personnel ou d'un syndicat. A ma connaissance, un tel contrôle destiné à vérifier si les salariés respectent les règles d'hygiène nécessaires à la protection du public fragile dont ils s'occupent est autorisé.

Votre direction aurait-elle constaté des manquements aux règles d'hygiène de la part des salariés, notamment un non respect des consignes pour le lavage des mains ?

Ou pire encore, un taux anormalement élevé de décès imputable à un manque de respect de ces consignes ?

Par Karodav

Bonjour ,
Merci à tous pour vos réponses .

@ Morobar Je parle de harcèlement car c'est un élément parmi d'autres . Il n'y a aucun problème pour moi qu'il y ait des contrôles concernant l'hygiène des mains , bien évidemment , mais ils devraient être fait lors des soins (les

toilettes sont réalisées avec des gants et passage de Manugel entre chaque patient et changement de gants) . Nous sommes des professionnels ; nous connaissons notre travail et les précautions d'hygiène .

Par contre ces contrôles sont parfois faits lors de la pause déjeuner ou pause cigarettes donc quid du résultat ... C'est juste une pression permanente de la direction sur son personnel .

@ Isadore Notre direction n'a pas constaté de manquement d'hygiène mais il y a effectivement 3 personnes infectées porteuses de BMR dont les chambres sont côte à côte . Par contre ces patients sortent de leur chambre et évidemment il est toujours plus simple d'accuser le personnel de propager les infections ... A noter que sur les 4 infirmières du service , une est en arrêt de travail depuis plusieurs mois , 2 viennent de démissionner et la quatrième quitte l'établissement elle aussi à la fin de mois ; ce qui signifie qu'il n'a actuellement que du personnel remplaçant aussi bien en aide soignant qu'infirmière et que rarement les effectifs sont au complet donc obligation d'effectuer la même charge de travail en sous effectif entraînant un épuisement du personnel .

Par Isadore

Dans ce cas, représentants du personnel et syndicat de votre secteur.

Il ne faut pas se focaliser sur cette histoire de contrôle des mains, mais s'attaquer à la racine du problème.

Le personnel épuisé ne doit pas hésiter à consulter la médecine du travail avant de craquer et de commettre des erreurs.

Votre employeur ne peut vous imposer des contrôles pendant les temps de pause où vous êtes censés pouvoir vaquer à vos occupations. Le temps de contrôle est du temps de travail et ça se rémunère comme tel. Vous n'êtes pas légalement fautifs de refuser de vous plier aux exigences de l'employeur pendant les pauses.

Évidemment, si l'employeur ne veut pas respecter la loi, il peut toujours vous sanctionner. D'où l'intérêt de ne pas chercher la confrontation directe, mais de se faire appuyer par les représentants du personnel ou un syndicat.