

Alerte des médecins de prévention sur les enjeux pour la santé de la démarche « Perspectives RH 2013 »

Préambule

Nous avons été sollicités pour accompagner la démarche « perspectives RH 2013 ». Suite à la lecture des documents, nous souhaitons exposer nos réflexions sur cette démarche.

Il s'agit d'une modélisation de la restructuration des services uniquement basée sur une réduction des effectifs. On observe que les organisations de travail ne sont dictées que par la gestion comptable des personnels. Dans cette démarche, c'est le contenu et l'organisation du travail qui doivent s'adapter à cet objectif chiffré, et non l'inverse qui serait d'adapter les moyens humains aux objectifs et besoins réels du travail basés sur des critères d'utilité et de qualité.

En résumé, on constate que le travail n'est pas au centre de la réflexion, et qu'aucune perspective sur le contenu du travail et son sens n'est définie malgré le nom donné à la démarche.

Enjeux pour la santé

Constats :

- perte de sens et d'utilité, pas d'objectif de travail affiché
- réduction des moyens humains sans analyse en parallèle de la future charge de travail ni de l'efficacité des outils
- objectifs chiffrés du travail (par exemple un ETP pour 200 agents dans la gestion administrative des personnels des PSI) qui vont dans le sens d'une rigidification du travail et d'une augmentation des contraintes temporelles
- en ce qui concerne les mutualisations, le travail devient abstrait et éloigné du réel avec fragmentation et parcellisation des tâches administratives s'assimilant ainsi au travail à la chaîne de type taylorien.
- les contraintes de déplacement des agents semblent devoir augmenter dans le cadre des regroupements des sites
- les réorganisations successives déstructurent les collectifs de travail, et par conséquent les savoir-faire de métiers, le soutien social et les processus de reconnaissance
- la complexité et l'abstraction du projet rendent difficile pour les agents le fait de penser leur situation professionnelle, de l'anticiper et d'agir. Ils sont placés dans une situation de passivité qui les rend vulnérables.

L'ensemble de ces facteurs au vu des connaissances actuelles sur les relations santé – travail, va dans le sens d'une atteinte à la santé des agents avec risque d'augmentation de manifestations de souffrance voire de pathologies multiples, notamment cardiovasculaires, musculosquelettiques et anxio-dépressives.

En conclusion

Notre rôle est de vous alerter sur les risques pour la santé de cette démarche telle qu'elle est actuellement exposée.

Dans ce contexte, nous ne pourrions proposer qu'un accompagnement individuel des agents qui en feront la demande .

Une vraie démarche de prévention s'appuierait sur la prise en compte , par les directions des services , des facteurs de risques organisationnels et managériaux, notamment :

- réflexion sur le contenu réel des métiers et des savoir-faire,
- information des agents la plus complète et claire possible sur les transformations du travail,
- prévoir un véritable accompagnement centré sur le travail (formation adaptée, aide de l'encadrement aux agents...),
- donner du sens et de l'utilité professionnels à cette transformation,
- donner des mécanismes de soutien et de reconnaissance par l'organisation du travail et les modes de management,
- créer des collectifs de travail dans les nouvelles organisations,
- faire participer les agents à la définition de leurs objectifs et des moyens nécessaires pour y parvenir
- donner de la souplesse et des marges de manoeuvre dans les futures organisations . Eviter la parcellisation des tâches, la rigidification du travail et l'évaluation individuelle trop axée sur une performance chiffrée
- donner des vrais moyens matériels efficaces.
- ...

Lille, le 1er février 2011

Les médecins de prévention
Docteurs Bierry, Ovelacq et Rouy