LES REGROUPEMENTS
A TRAVERS LES EXPERTISES

A la suite de la mise en place des regroupements hospitaliers au sein de l'AP-HP, des CHSCT avaient sollicité des expertises conformément au code du travail.

Les projets présentés par les directions en instance apportaient des modifications importantes à propos des conditions de travail des personnels concernés.

- Ce sont le plus fréquemment les services supports qui sont concernés par des réorganisations,
- Les restructurations se font en parallèle avec la mise en place des nouveaux outils informatiques,
- Les projets médicaux sont plus longs à se mettre en place que les réorganisations des fonctions supports,
- Ce sont souvent des métiers de faible qualification et/ou spécialisés qui sont concerné, avec des personnes rencontrant parfois des difficultés sociales

La conduite de projet est un savoir peu partagé par les directions de l'AP-HP

- La décision précède la réflexion
- Les directions ne savent pas communiquer en mode projet
- Elles savent aussi rarement communiquer lors de la mise en oeuvre, se contentant d'une communication orale aux personnes concernées

Les projets pêchent par leur manque de précisions et d'anticipation des inconvénients et des risques

- La vision du projet se limite souvent à la macro-organisation sans envisager les faisabilités effectives.
- *« L'intendance suivra »* est trop souvent le seul mode d'accompagnement.

La communication autour des projets est souvent défaillante

Le retour d'expérience est le grand absent des réorganisations

- Il est rarement fait de bilans des réorganisations passées.
- L'AP-HP n'est pas une organisation qui fonctionne en mode apprenant du point de vue de son fonctionnement.

Par habitude, par facilité, par lâcheté, les directions jouent la rumeur et/ou du fait accompli pour ne pas avoir à accompagner les agents dans les réorganisations

- C'est le règne de la débrouille individuelle.
- Les mesures d'accompagnement sont peu utilisées.
- Les cellules de mobilité restent *« confidentielles ».*

Il y a donc un risque élevé pour les personnes en fragilité professionnelle et/ou sociale soient les seules concernées par les mesures d'accompagnement alors même qu'il y aura plus (ou presque de possibilités de reclassements internes

Les différents entretiens ont montré que les risques psycho sociaux étaient bien une réalité

- Perte de repères face à des réorganisations qui s'empilent.
- Tensions dans les collectifs de travail.
- Surcharge de travail de plus en plus pesante.
- Perte de latitude décisionnelle, aggravée par l'éloignement des décideurs suite à la mise en place des pôles puis maintenant des GH.

Les CHSCT ont fait face à une difficulté supplémentaire de fonctionner dans un mode opérationnel, surtout vis-à-vis des projets de restructurations. Ceci du fait de projets trop généraux dans leur présentation et également parce que les directions considèrent les CHSCT comme un point de passage incontournable et non comme une instance de dialogue social !!!

Section Syndicale SUD Santé Ste Perine
11, rue Chardon Lagache 75016 Paris – RDC du Centre de Gérontologie, Consultation
Tél / Fax : 01 44 96 32 23 – E.mail : syndicat.sud@spr.aphp.fr