

Le nombre d'agents contractuels à l'hôpital : indicateur essentiel des risques psychosociaux.

Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière méritent toute notre attention. Cet article détaillé rapporte ce que sont leurs conditions de travail et ce que représente leur utilisation massive.

Ils sont désormais plus de 20 %. C'est une moyenne et ce chiffre peut atteindre plus de 50 % dans certaines EHPAD ! Le contractuel est une source d'économie. La réduction des dépenses est devenue le seul objectif des tutelles (Agence Régionale de Santé, Conseils Départementaux, Parlementaires, Ministres). Elles glorifient le souci d'économies quelles qu'en soient les conséquences. Les conséquences ? Elles sont dramatiques pour ces nouveaux esclaves des temps « modernes ».

Parce qu'ils sont contractuels, malléables et corvéables à merci, comme le démontrent les lignes ci-dessous, ils vont subir toutes les contraintes.

N°1 - L'intensification du travail !

Concentré de dialogue à un agent contractuel :

- « - Demain vous serez du matin à 6h !
- Mais Madame, je quitte mon service ce soir à 22 heures. Je n'aurai que 8 heures de repos. J'ai une heure de route. C'est mon 7ème jour de travail. Je devais être en repos demain.
- C'est comme ça. Y-a personne d'autre ! Si vous êtes pas content vous pouvez chercher un emploi ailleurs »



Quelques heures plus tard à un agent titulaire :

- Vous avez vu, les contractuels ? Ils acceptent de travailler 50 heures par semaine, de changer leur repos, de répondre aux demandes du service ! Et vous pendant ce temps vous refusez ? C'est de la mauvaise volonté. Nous réglerons ça plus tard ! »
- Etc.

Toutes les heures qui passent sont criblées d'ordres impératifs de la sorte, de perversités, d'expression d'un pouvoir arbitraire totalement dépourvu d'humanité.

L'intensification du travail est un des facteurs essentiel des risques psychosociaux. Les contractuels seuls, isolés, quasiment abandonnés, sont pressurisés et doivent faire toujours plus sans être protégés par aucune



<http://fo-sante.org/>

réglementation. Se défendre ? Lorsque plusieurs mois se sont écoulés pour trouver un travail, lorsque le moyen de survivre dépend de l'exécution des ordres reçus quels qu'ils soient, il n'y a pas que peu de place pour la révolte. C'est aux syndicats d'agir et de se battre en leur nom avec le soutien des collègues titulaires de leur emploi. Le travail s'intensifie à tous les niveaux et c'est un des facteurs essentiels du stress, du burnout, des troubles musculo-squelettiques, de harcèlement, des violences, des arrêts de travail, etc.

L'intensification du travail c'est la mise à mort de la qualité.



N° 2 : Les exigences émotionnelles :

Elles sont généralement décrites dans le cadre des personnels qui reçoivent du public et qui doivent contenir leurs émotions quelles que soient les circonstances de leur travail. Il faut savoir rassurer les parents qui viennent de perdre un enfant qui pourrait être le sien. C'est un exercice difficile que de cacher ses émotions. Renouvelé souvent, c'est une situation qui laisse des traces et génère de la souffrance qui ne peut s'exprimer.

Cette souffrance étouffée s'ajoute à celui qui ne peut même pas en parler parce qu'on ne lui demande rien : c'est le cas des contractuels.

Les contractuels sont des pièces rapportées. S'ils doivent souffrir, c'est seuls et en silence. Or, le silence n'est jamais salvateur, il devient un mode normal de gestion et source de cette nouvelle forme d'esclavagisme moderne. Cela devient une nouvelle exigence du service. Un autre risque psychosocial important qui sédimente et qui peut troubler la personnalité.

N° 3 : Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre :

Est-il nécessaire de démontrer après les lignes ci-dessus que l'agent contractuel ne dispose d'aucune autonomie ni de marge de manœuvre dans son travail ?

S'il en est un qui n'a pas son mot à dire c'est bien lui.

Pourtant l'autonomie dans le travail et les marges de manœuvres possibles pour l'exécuter, sont une source essentielle de l'épanouissement du travailleur. La prévisibilité du travail, la possibilité de l'anticiper, permettent de développer les compétences et d'augmenter le plaisir au travail.

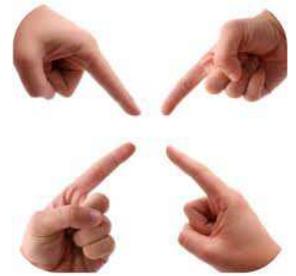
Privé de cela l'agent contractuel devient un exécutant passif, sans reconnaissance et sans perspective autre que celle d'exécuter les ordres donnés sans possibilité de pouvoir les amender alors que leurs remarques seraient pertinentes, eux qui ont les deux pieds dans le quotidien.

Ce risque psychosocial est une constante des agents contractuels qui s'ajoute aux autres.



<http://fo-sante.org/>

N° 4 : la mauvaise qualité des rapports sociaux :



Le rapport à l'autre est essentiel en matière de qualité du travail. La motivation résulte essentiellement de l'intégration dans un collectif de travail et la reconnaissance du travail que l'on exécute avec application.

Sans rapport à l'autre, sans soutien social, sans ce regard qui récompense, sans cette phrase qui encourage, le travail devient insipide et se transforme en source de mal-être. Sans parler du rapport avec la hiérarchie, qui revêt souvent un caractère totalitaire, le rapport qu'entretien l'agent contractuel avec ses collègues est souvent difficile. Les exigences sont telles que personne ne prend le temps de s'adresser à l'autre. Pire ! Le contractuel qui débarque dans un service doit s'adapter au plus vite aux contraintes et s'il n'arrive pas à réaliser son travail dans les mêmes conditions de temps et de qualité alors il est vécu comme une charge qui s'additionne aux autres.

Cette mauvaise qualité des rapports sociaux, qui est devenue une constante à l'hôpital, est exacerbée pour les agents contractuels. Encore un risque psychosocial qui s'additionne aux autres.



N°5 : Le conflit de valeur et l'éthique professionnelle :

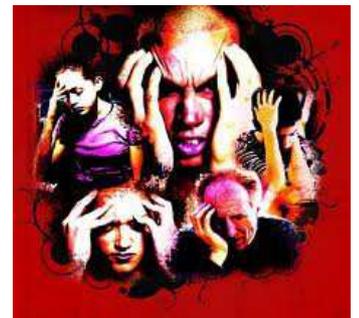
Le collège d'expertise, qui a recensé les six facteurs essentiels des risques psychosociaux qui sont repris dans cet article, indique dans son rapport qu'il y a la souffrance éthique chez le travailleur lorsque la demande de faire est en opposition avec ses normes professionnelles, sociales ou subjectives, compte tenu de la nature du travail à réaliser ou encore du temps et des moyens dont il dispose.

De là découle le conflit éthique, une qualité empêchée, un travail inutile. Ce risque n'est pas propre aux agents contractuels mais à l'ensemble des catégories de personnel. Ce qu'il y a de certain c'est que, confronté à ce risque, l'agent contractuel a moins de moyens que les autres pour le surmonter.

N°6 : L'insécurité de la situation de travail

D'une manière générale l'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. Qui plus qu'un agent contractuel se trouve directement confronté à cette insécurité des situations de travail ?

Par insécurité socio-économique, il faut entendre les risques pesant sur la pérennité de l'emploi, sur le maintien du niveau de salaire ou sur le déroulement jugé normal de la carrière, dit le rapport des experts. Le carrefour de tous les maux de carrière de la précarité.



Les agents contractuels : une variable d'ajustement budgétaire, un risque psychosocial majeur !



<http://fo-sante.org/>

Le gouvernement et ceux qui sont chargés d'appliquer ses choix ne cessent d'affirmer qu'il faut lutter contre les risques psychosociaux par une prévention adaptée. En fait cette communication prend l'apparence d'un enfumage lorsqu'on observe les décisions de ces acteurs, décisions qui vont à l'encontre de ces annonces.

Avant l'apparition de ce qui est qualifié aujourd'hui de RPS (*Risques Psychosociaux*), les emplois précaires permettaient d'assurer la continuité du service par le remplacement des agents absents au travail. L'absentéisme moyen représentait environ 7 à 8 % des journées de travail.

Aujourd'hui c'est une moyenne de 20 % d'emplois précaires dans la Fonction Publique Hospitalière.(FPH) alors que les absences au travail ne représentent que 10 % des journées de travail. Ce qui était du bon sens est devenu un mode de gestion. **On ne recrute plus des agents contractuels pour pallier les absences au travail, mais pour réduire la masse salariale, alors qu'ils occupent des emplois permanents.**

Ce constat traduit inévitablement l'insécurité de la situation professionnelle qui est un des principaux facteurs des risques psychosociaux. Un salarié sur un emploi précaire est dans une situation qui le prive de la nécessaire stabilité qu'exige un travail de qualité, qui le contraint d'accepter l'intensité du travail au-delà du raisonnable, qui l'oblige à se taire en face d'exigences émotionnelles intensives ou de conflit de valeurs, qui le prive de toute initiative et qui l'écarte trop souvent des bons rapports sociaux.

Si le nombre d'emplois précaires dépasse le taux d'absentéisme, une moyenne de 10%, l'on peut en déduire qu'il s'agit là d'un mode de gestion qui vise à la seule maîtrise de la masse salariale et qui développe l'insécurité des situations de travail. Ce constat traduit directement un désintérêt pour la qualité des relations sociales et un abandon de toute prévention contre les risques psychosociaux.



Avant d'annoncer un quelconque plan de prévention des risques psychosociaux ne serait-il pas indispensable d'intégrer dans les collectifs de travail ceux qui pour l'instant en sont exclus ? La titularisation des contractuels n'est-elle pas la première mesure de prévention crédible ?

**Lutter contre la précarité,
c'est évidemment prévenir les
risques psychosociaux !**



<http://fo-sante.org/>