

QVT: au-delà des ICT !?

Dans notre établissement, l'organisation est construite et impulsée par la DG puis relayée par la DR.

Les agents, dont les ELD, sont soumis à des injonctions contradictoires fortes :

- Faire preuve de souplesse, d'imagination et :
 - Assurer un reporting incessant,
 - Appliquer des procédures strictes
 - Se soumettre à la dictature des ICT
- Prendre des initiatives sans contredire les procédures ;
- Etre innovant en restant dans les clous ;
- Respecter les engagements de service en croulant sous les attentes, les dossiers, les offres, les courriels, Mailnet ...
- Faire son métier...et finir par surtout faire du reporting...



Le personnel doit être responsable et autonome mais avec un accroissement des procédures et des responsabilités.

Les agents doivent changer constamment de comportements et d'identité professionnelle. Cela blesse, car l'identité n'est pas qu'une apparence, elle se construit au fil du temps sur des repères stables.

Une organisation en mouvement perpétuel empêche de faire le deuil de celle qui vient de passer, tout en s'appropriant l'actuelle, déjà déboulonnée par la suivante....Quand ça craque, il faut recréer le dialogue social autour des conditions de travail... ou alors les querelles interpersonnelles fleurissent.

Dans un tel contexte il faut **accompagner, rechercher les causes et recréer les conditions d'un dialogue** entre professionnels pour que des solutions collectives émergent.

L'absence de sens du travail provient de cette perte d'échange du collectif.

Nous demandons à l'établissement les moyens d'une réelle QVT.

Cet investissement temps représentera un vrai gain humain et opérationnel !!!

