

SOMMAIRE

NUMÉRO SPÉCIAL DROITS ET LIBERTÉS :

Page 2 : Le fonctionnaire est-il un citoyen comme un autre ?

Page 3 : La défense des collègues doit articuler moyens de droit et action collective

Page 3-4 : un exemple concret : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Valeurs éthiques et orientations stratégiques : l'invivable paradoxe !

EDITO

Les cadres ressentent douloureusement l'écart grandissant entre leurs valeurs et leur éthique professionnelle d'une part, et les orientations stratégiques ministérielles qu'ils doivent mettre en œuvre sur le terrain d'autre part.

Comment, par exemple, justifier et prêter la main aux mesures de suppression de lits, de services et de missions ? Comment supporter le glissement continu vers la marchandisation des services rendus et le ciblage prioritaire de « clients solvables à travers la comptabilisation des actes et l'obsession de « la rentabilité financière » ?

Les répercussions négatives de ces décisions sur la santé des personnels est d'autant plus insupportable que la qualité du travail vantée à grand renfort de communication n'est pas au rendez-vous, voire pire, se dégrade !

Le droit aux propositions alternatives pour les cadres, porté par l'UGICT, prend appui sur l'aspiration légitime au travail bien fait et la satisfaction qui en est retirée.

L'égalité d'accès à un service public gratuit et de qualité pour tous se décline aussi en termes d'utilité sociale de missions dont la dégradation ou l'abandon aux appétits privés provoquent un malaise grandissant dans l'encadrement.

Parmi les réponses apportées par le gouvernement et ses représentants locaux, on trouve des codes de déontologie et autres chartes où il est beaucoup question d'obligations sur le mode de la culpabilisation morale. L'appel à la responsabilité des cadres, caressés dans le sens du poil, se prive de l'atout essentiel de la liberté d'opinion et d'expression au travail. Ce serait pourtant un moyen efficace de redonner du sens à leurs missions et de redynamiser les équipes !

Le dialogue social doit être contradictoire et non réduit à un simple échange de points de vue pour la forme et sans lendemain. C'est en libérant la parole, notamment celle des cadres, depuis l'élaboration des politiques publiques jusqu'à leur mise en œuvre que l'intérêt général sera mieux pris en compte !

Un contenu doit être donné à la liberté d'opinion et d'expression permettant aux cadres de faire état de désaccords, de travailler des contre-propositions et d'exercer un droit d'alerte sans conséquence sur leur carrière s'ils estiment que les intérêts des usagers ou du service public sont menacés.

► **Le fonctionnaire est-il un citoyen comme un autre ?**

► Il y a 60 ans déjà, le premier ministre Michel Debré avait exprimé un avis on ne peut plus restrictif : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait », avis plutôt en phase avec une conception quasi monarchique du fonctionnaire, « sujet » essentiellement réduit à un rôle d'exécution.

Prenant le contrepied de cet avis en 1983 à l'occasion de la publication de la loi portant Statut Général des fonctionnaires, Anicet LE PORS, Ministre de la fonction publique, estimait au contraire qu'il fallait lui reconnaître « *en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen* ».

La plupart des gouvernements qui se sont succédés sous la V^e République n'ont eu de cesse de remettre en cause la citoyenneté du fonctionnaire et particulièrement lorsqu'il exerce des fonctions d'encadrement.

L'exemple récent le plus significatif a été donné dans un rapport parlementaire approuvé en janvier 2018 par la Commission des lois de l'Assemblée Nationale à travers l'esquisse d'une future Charte de déontologie. Les directeurs d'hôpital y font l'objet d'une attention particulière en les dissuadant clairement de remettre en cause la politique de santé qu'ils doivent mettre en œuvre.

Il s'agit d'abord d'intimider puis de faire taire ceux qui expriment une opinion critique sur les décisions gouvernementales et les orientations stratégiques qui en découlent en les menaçant de sanction pour refus d'obéissance ou manquement à l'obligation de réserve. Le droit d'expression est ainsi réduit au droit d'acquiescement !

La démonstration a été aussitôt faite sur le terrain. Ne donnant pas suite à « l'invitation » de l'Agence Régionale de Santé à faire adhérer l'établissement qu'il dirigeait dans la Sarthe à un groupement hospitalier de territoire, et en dépit du soutien des élu.e.s, des usagers et des représentant.e.s du personnel au conseil d'administration de cet établissement, un collègue directeur d'hôpital a été récemment « débarqué » en quelques semaines et placé d'office « en recherche d'affectation » par la ministre en charge de la santé.

Pourtant la liberté d'exprimer son opinion est garantie par les textes les plus élevés que sont :

- **La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 qui proclame que nul ne peut être inquiété pour ses opinions (art 10) et que leur communication est un droit les plus précieux (art 11),**
- **Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et celui de la Constitution du 4 octobre 1958,**
- **La Convention européenne de sauvegarde des**

droits de l'homme du 4 novembre 1950 (art 10 sur le droit à la liberté d'expression),

- **La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art 6 La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires).**



A l'inverse, l'obligation de réserve n'a pas de fondement législatif ! Elle a été écartée par les Parlementaires de la liste des obligations des fonctionnaires inscrites dans la loi de 1983.

Les restrictions à la liberté d'expression sont appréciées par le juge administratif au regard des « nécessités de service » pour garantir la neutralité du service public et l'impartialité du traitement des usagers par les agents publics. Il est cependant tentant pour le pouvoir politique, comme on l'a vu plus haut, d'élargir la notion de réserve et de bâillonner ceux qui peuvent le gêner.

En se livrant à des interprétations du droit conformes à ses visées, le gouvernement entend s'accorder les coudées franches pour réduire les capacités et les missions des services publics. Il veut tuer dans l'œuf toute velléité d'action de l'encadrement avec les autres catégories professionnelles, voire de solidarité avec les usagers.

Or, nombre de dispositions ou d'orientations imposées par les agences régionales de santé portent atteinte à l'égalité de traitement, à la qualité des soins, à la sécurité des usagers, des patient.e.s et des résident.e.s ainsi qu'à la santé des personnels.

Dans ces conditions, protéger et encourager la liberté d'opinion est au cœur de l'engagement syndical de la CGT. Se soumettre au devoir de réserve invoqué par le gouvernement nous rendraient complices de l'omerta sur les dysfonctionnements graves et parfois mortels des politiques publiques d'austérité sanitaire et sociale.

► **La défense des collègues doit articuler moyens de droit et action collective**

► Ces moyens concernent non seulement les lois, la production réglementaire de l'Etat, des collectivités et des établissements publics, mais aussi tout ce qui peut servir d'appui comme les usages, les conventions, les accords entre parties et l'action collective.

Il ne faut pas perdre de vue que les dirigeants supportent très difficilement ce qu'ils perçoivent comme une remise en cause de leur pouvoir hiérarchique ou une atteinte à l'image de leur service susceptible d'avoir des conséquences sur leur prestige ou leur carrière. Pour dissuader toute contestation, ils invoquent souvent un devoir de réserve ou de loyauté « inconditionnel ».

Dans ce contexte, les lois et la jurisprudence sont des moyens indispensables pour faire valoir les droits des salarié.e.s. Ainsi, des propos critiques peuvent être exprimés en dehors du service à condition de revêtir un caractère d'ordre général et sans alléguer ses titres et fonctions. Les marges d'interprétation étant importantes, le pouvoir du juge n'en est que plus grand en cas de mise en jeu de la responsabilité du / de la salarié.e pour manquement « à ses obligations ».

Les employeurs savent très bien user de toutes sortes de procédés, y compris financiers et dilatoires, pour décourager les tentatives de requête et isoler les plaignants. Les recours individuels ou limités à quelques-un.e.s tendent à restreindre les avancées parfois obtenues ; il est donc plus efficace d'agir

dans un cadre collectif qui supportera mieux le poids matériel et moral d'un engagement dans la durée.

Le soutien syndical est d'autant plus recommandé qu'il permet de s'appuyer sur l'expérience et les enseignements tirés des luttes menées dans d'autres établissements et secteurs professionnels.

La CGT, en soutenant des salarié.e.s révélant des atteintes lourdes aux droits des personnes ou de la collectivité dans le cadre de leur travail, a puissamment contribué à faire émerger un « droit d'alerte » qui prévoit un dispositif de protection des salarié.e.s.

Ainsi, le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 instaure un recueil de signalements provenant des lanceurs d'alerte. Il a été complété par la circulaire du 19 juillet 2018 qui précise notamment les actes et faits délictueux comme la violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement, un préjudice grave ou une menace pour l'intérêt général. ■

Yves RICHEZ

Responsable du Collectif des directeurs UFMICT CGT

► **Un exemple concret : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

► Les violences sexistes et sexuelles sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles peuvent être psychologiques, verbales, économiques, institutionnelles, physiques, sexistes et sexuelles.

Malgré la législation, les violences perdurent au travail et dans la vie, car elles sont banalisées, trop souvent tolérées voire cautionnées, mais très rarement sanctionnées. Elles constituent une menace sur le travail, le droit à l'emploi, la carrière des femmes... et jusqu'à leur vie, ainsi que celle de leurs enfants. Elles ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale et affectent fortement l'entourage.

La CGT s'engage à combattre activement les violences faites aux femmes. Le syndicat à un rôle essentiel dans l'accompagnement, pour l'émancipation sociale, la libération de la parole et ainsi faire évoluer les mentalités.

Les représentant.e.s du personnel ont un rôle central



dans la prévention, la dénonciation et la lutte contre les violences au travail. Il est impératif de connaître et faire connaître toutes les possibilités d'actions des élu.e.s et des syndicats en la matière.

Lorsque des victimes viennent au syndicat, il est important de savoir les accueillir, les rassurer, ne pas minimiser les faits, assurer leur sécurité (et celle de leurs enfants le cas échéant).

Il est important de bien définir les faits pour interpeller l'employeur sur sa responsabilité (article L4121-1 et L1153-5 du Code du Travail).

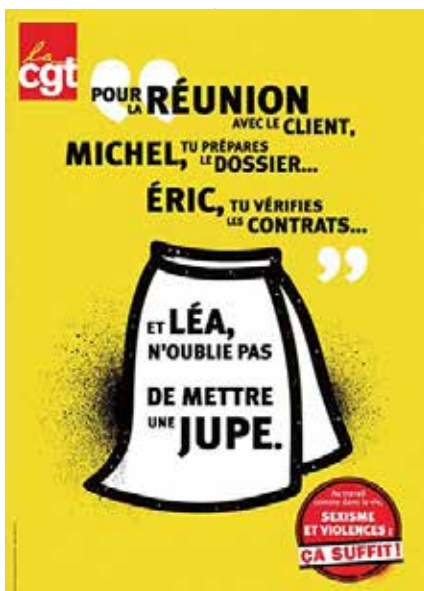
Le CHSCT a un rôle prépondérant en matière de protection de la santé physique et morale des salarié.e.s dans leur travail. Comme le mentionne le Code du Travail, « Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement et de celles et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure. Il contribue à l'amélioration des conditions de travail, notamment faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité » .

DISPOSITIFS MIS À DISPOSITION POUR DÉNONCER DES FAITS DE VIOLENCE :

➤ **le droit d'alerte** : le/la délégué.e du personnel saisit immédiatement l'employeur lorsqu'il constate, notamment par l'intermédiaire d'un.e salarié.e, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (L.2313-2). Cette atteinte peut notamment résulter « de faits de harcèlement sexuel ou moral ». L'employeur doit alors mener une enquête avec le/la délégué.e et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

➤ **Le droit de retrait** : il est parfaitement légitime en cas de violences sexuelles.

Définition du droit de retrait : Art. L. 4131-1 « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut



Construire une société égalitaire suppose d'agir contre les inégalités au travail et faire cesser les violences. Comme indiqué dans ses statuts, la CGT lutte contre tout système de domination et contre toutes les discriminations.

demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

➤ **La procédure de danger grave et imminent (DGI)** : Les membres du CHSCT qui constatent une situation de danger grave et imminent, signalé ou non par l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un.e salarié.e, peuvent mettre en œuvre une procédure spécifique :

- Prévenir immédiatement l'employeur ou son/la représentant.e de la situation de danger grave et imminent ;
- Consigner par écrit la situation sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents, prévu par l'article D4132-1 du Code du travail en indiquant : le.s/la salarié.e.s exposé.e.s, le lieu de travail, la nature du danger, la cause.

À la suite du signalement du DGI, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec les représentant.e.s du CHSCT qui ont signalé la situation, en prenant les dispositions nécessaires pour protéger le/la salarié.e et remédier ainsi à la situation.

Le syndicat a également un rôle lors d'une procédure judiciaire : il peut être partie intervenante aux côtés de la victime ou mener une action de substitution. Le syndicat CGT peut agir en justice en faveur d'un.e salarié.e dans le cas de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de discrimination à la seule condition d'avoir averti la ou le salarié.e concerné.e par écrit et qu'elle ou il ne s'y soit pas opposé.e. ■

Ophélie Labelle
Membre de la CE Fédérale
Membre du collectif confédéral Femmes-Mixité.



Bulletin de contact et de syndicalisation
Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom :
Prénom :
Adresse :
Code Postal : Ville :
E-mail :

