

## SOMMAIRE

Page 2 : L'irresponsabilité des organisations  
Page 3 : La tentation du harcèlement  
Page 3-4 : L'évocation abusive du devoir de réserve

## La crise de la Covid 19 révélatrice de la casse des services publics de la Santé et de l'Action Sociale

EDITO

Depuis mars et l'apparition en France du virus de la COVID 19, nous vivons en permanence sous tension. La crise sanitaire qui découle de cette épidémie démontre ce que nous dénonçons depuis trop longtemps : les plans d'économie ont saigné l'hôpital, réduisant la capacité d'accueil des patient.e.s infecté.e.s par le virus.

L'afflux des malades de la COVID a conduit les décideurs à stopper les activités programmées et à transformer l'hôpital en un immense centre de traitement du SARS-COV2, créant de toute pièce des unités de soins critiques en lieu et place de salles d'opérations ou encore de services entiers de maladies infectieuses. L'engorgement des services de réa fut tel que les transferts des patient.e.s vers d'autres régions furent obligatoires. Pire, les médecins ont dû choisir les patient.e.s à admettre ou pas en réanimation.

Toutes ces mesures n'ont pourtant pas évité le drame des EHPAD confinés et livrés à eux-mêmes, plus de 30 000 morts lors de cette première vague. Combien encore à venir ?

Pourtant, les élu.e.s et responsables CGT tirent la sonnette d'alarme depuis des années, dénonçant les choix faits par nos gouvernants qui ne visent que les économies et la maîtrise comptable des dépenses de santé. Ces choix, pris à travers le prisme des plans d'économies, ont eu pour conséquence la fermeture de plus de 100 000 lits en 20 ans, la suppression de milliers d'emplois rendant ainsi la prise en charge des patients impossible lors de crise comme celle que nous vivons actuellement.

Les hospitaliers ont par leur engagement permis de gagner cette première bataille. Mais aujourd'hui, alors que flambe une nouvelle fois l'épidémie, alors que le pic de mars va sûrement être dépassé, les mêmes causes ont les mêmes effets. L'hôpital craque et les soignant.e.s épuisé.e.s doivent encore faire face à l'incurie d'un gouvernement aux abois qui n'entend rien de nos revendications et de nos aspirations !

Croyant tout régler par la grande messe du Ségur, Véran a cru redonner du souffle à des professionnel.le.s qui souffrent au quotidien de se voir méprisé.e.s. Le ministre, pourtant médecin, n'a pas trouvé le remède pour soigner les souffrances des personnels. Pire, il a oublié dans sa distribution nombre de collègues, notamment ceux du médico-social qui ne pourront pas prétendre aux fameux 183 € de revalorisation.

Loin de rendre les professions attractives, Véran démontre avec cette 2<sup>ème</sup> vague son incapacité à anticiper. Pas de lits supplémentaires, pas de personnels recrutés, pas de moyens en plus, pire, la continuité des plans déjà initiés avant la crise comme dans l'Est ou à Paris.

Plus que jamais, il est temps de construire l'avenir ensemble, car si cette crise doit nous apprendre quelque chose, c'est que le personnel est épuisé. Il faut donc former, recruter, embaucher, tout comme notre campagne le préconise et se méfier de l'irresponsabilité des organisations.

LES ÉLU.E.S ET RESPONSABLES CGT  
TIRENT LA SONNETTE D'ALARME  
DEPUIS DES ANNÉES,  
DÉNONÇANT LES CHOIX  
FAITS PAR NOS GOUVERNANTS  
QUI NE VISENT QUE LES ÉCONOMIES  
ET LA MAITRISE COMPTABLE  
DES DÉPENSES DE SANTÉ.

## ► L'irresponsabilité des organisations

Les pratiques de gouvernance, les réformes hospitalières multiples qui se succèdent n'ont qu'une seule finalité : rationaliser l'offre de soins et faire des économies.

La loi sur le financement de la protection sociale fait peser une contrainte budgétaire toujours plus forte, détruisant les valeurs de solidarité du service public au profit de la rentabilité. L'organisation actuelle de notre système de soins est dénoncée comme obsolète. Il faut moderniser à tout prix, les modes d'hospitalisation doivent changer avec pour objectif de réduire la durée des séjours, en priorisant l'ambulatoire.

**Exit le prendre soin singulier, voici l'usine à soins avec ses potentielles parts de marché, ses projections d'activité. Nous ne parlons plus d'usagers ou de patients, mais de clients.**

Ce règne de l'équilibre budgétaire, ces réformes successives enferment les directions dans un pilotage à ultra-court terme, révélateur d'une absence de vision et de cohésion. Les logiques économiques heurtent de plein fouet les valeurs humanistes, confrontant les agents à ces injonctions paradoxales au quotidien : toujours faire plus avec moins ! L'action publique privilégie le visible à l'efficacité. On vit dans un mensonge généralisé. Moins les services fonctionnent et plus on produit de chiffres.

Même le médiateur de la République déplore la distorsion de plus en plus marquée entre la réalité vécue par les administrés et le reflet qu'en donnent les multiples indicateurs dont disposent les services de l'État.

L'encadrement se démotive. L'institution s'invente des normes destinées surtout à se protéger. L'individualisation de la gestion des ressources humaines encourage le développement d'un individualisme passif.

Celui qui est préoccupé par son ascension sociale ou veut éviter sa chute va « jouer le jeu » des règles sociales instituées, en majorité non écrites.

**La réglementation est interprétée de manière restrictive, personnelle et arbitraire. La nécessité de service sert d'alibi à ces modes managériaux.**

Au niveau des établissements, il n'est pas rare de trouver le schéma suivant : l'exécutif ordonne à un cadre, généralement un professionnel compétent, une mission. Mais si ce dernier fait preuve d'indépendance d'esprit, l'exécutif peut alors confier le pilotage de la mission à un autre cadre, plus servile, allant dans le sens de la Direction. Qu'importe les compétences.

Privés de pouvoirs de négociation, d'autonomie, les cadres sont amenés à fuir les responsabilités. Leur mise en concurrence se traduit souvent par une imputation diluée : la même responsabilité est souvent confiée à plusieurs cadres différents, comme expliqué ci-dessus. Cela entraîne une terrible inertie collective : plus personne ne sait qui fait quoi, qui décide quoi, à quel niveau on peut porter un projet collectif ou peser sur les décisions pour corriger tel ou tel dysfonctionnement. Les choses semblent se décider ailleurs et plus personne ne sait où, ni quoi. Y a-t-il un pilote dans l'avion, entend-on souvent dire ?

Cette logique de déresponsabilisation conduit à la démotivation des acteurs pour la chose publique, la seule détermination forte étant alors la conservation ou l'acquisition d'éventuels privilèges. Elle s'accompagne naturellement de la décharge sur autrui de ses propres responsabilités. ■



### NOTRE CONSEIL

**La responsabilité souhaitable, c'est celle qui est d'abord négociée socialement, à parts égales, qui n'est pas univoque, qui porte sur les aspects financiers, mais aussi sur les aspects symboliques, psychosociaux, sur les conditions de vie et de travail, et qui introduit plus de cohérence et de solidarité. Si l'on veut que les cadres soient responsabilisés et qu'ils atteignent leurs objectifs dans de bonnes conditions, il faut accepter l'idée qu'ils puissent négocier ces objectifs et négocier les moyens mis à leur disposition pour y arriver.**

## ► La tentation du harcèlement

► Le « management » se veut essentiellement technique. Il ne veut apparaître ni politique ni idéologique. Il doit pour cela être consensuel, ne pas être discuté dans ses motivations, ne pas être contesté dans son efficacité.

Tant pis si les décisions sont prises loin du travail réel, que les hiérarchies, à force de réorganisations et de chaises musicales, ne connaissent plus du tout. Tant pis si les injonctions sont paradoxales, si leur efficacité pour le service rendu apparaît douteuse.

Hier, il ne fallait pas discuter la parole du chef. Aujourd'hui, si on encourage la discussion avec sa hiérarchie, ce n'est que pour répondre à une commande visant à faire croire qu'il existe une dimension démocratique à l'organisation des services. Rien n'est plus faux. Les réunions d'encadrement relèvent davantage de grandes messes que de véritables réunions de concertation. Les cadres ne sont plus dans la construction, mais dans la déclinaison des politiques institutionnelles.

Affirmer un avis contraire revient à dire que vous vous excluez en vous opposant à cette propagande pour la nécessaire transformation des services publics.



**L'expression de désaccords est vue, très souvent, comme un crime de lèse-majesté. Vous devenez alors un cadre indésirable.**

Dans le meilleur des cas, on espère votre départ. Parfois, vous avez le droit à une mise au placard.

Mais à l'heure des économies budgétaires, il est souvent tentant de vous pousser dehors par diverses formes de harcèlement moral.

Et peu importe si celui-ci constitue une infraction pénale depuis 2002 et si le Code du travail, comme le statut de la fonction publique, imposent à l'employeur une obligation de résultat dans la protection de

la dignité et de la santé de ses salarié.e.s.

Le harcèlement moral ne peut donc être considéré comme un problème individuel. C'est un problème collectif d'organisation du travail. ■

## ► L'évocation abusive du devoir de réserve

► La nécessité de réhabiliter nos structures ou de développer de nouvelles activités se heurte au manque de moyens budgétaires. La solution préconisée est de dégager des financements en regroupant les activités.

Les directions le justifient comme étant, soi-disant, la meilleure réponse aux attentes des usagers. Cela se traduit par des suppressions de postes, de lits et de places d'hébergements. Mais cela impacte négativement nos conditions de travail. Cette gestion financière tend à réprimer l'expression d'une parole libre dans nos espaces de travail. Aujourd'hui, les nouvelles technologies associées aux développements des réseaux sociaux permettent aux agents de rendre publique la réalité des institutions sanitaires et sociales. L'expression des salarié.e.s échappe alors à tout moyen de contrôle. Pour couper court à toute discussion de décisions arbitraires, les législateurs recourent



de plus en plus souvent à des notions contestables telles que le secret professionnel ou le devoir de réserve. La multiplication des ordres professionnels en est à cet égard un exemple flagrant.

Aujourd'hui plusieurs métiers du soin sont contraints soit par la loi soit par des pressions lors de leur recrutement d'adhérer à un Ordre professionnel. Ordres qui ont chacun leur propre code de déontologie.

Ces Codes bâillonnent encore davantage la parole revendicative puisqu'il est interdit de rendre publics des faits relevant d'activité et de conditions d'exercice professionnels. Les Ordres ont ainsi le pouvoir de juger et de sanctionner en sus des instances disciplinaires existantes.

**Tout cet arsenal législatif signe une volonté de rendre les agents de plus en plus vulnérables et dociles au regard de leurs conditions d'exercice professionnel.**

La première phrase de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 énonce : « Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal ».

C'est-à-dire que les fonctionnaires peuvent, comme tous les citoyens, être tenus au secret professionnel « par état ou par profession » ou « en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire » (Code pénal, article 226-13). Si ces cas sont bien précisés par la loi, c'est bien parce que leur statut de fonctionnaire ne les y astreint pas d'office. Les fonctionnaires sont soumis à une obligation de discrétion professionnelle, notion toute différente qui oblige à un comportement empreint de dignité qui n'est pas incompatible avec la liberté d'expression.

Il n'y a pas non plus dans la loi de « devoir de réserve ». Il existe une obligation de réserve qui n'est pas inscrite dans la loi, mais qui est une construction jurisprudentielle complexe qui fait dépendre la nature et l'étendue de l'obligation de réserve de divers critères dont le plus important est la place du fonctionnaire dans la hiérarchie. Il revient au juge administratif d'apprécier au cas par cas si un fonctionnaire dépasse le cadre de cette obligation en dépit de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 qui exprime de manière on ne peut plus simple que « la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires ».



Le statut du fonctionnaire, tel qu'il s'est construit en 1983, lui reconnaît, 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. Les mesures d'intimidation prises par certaines directions participent de l'entreprise de démolition du statut que certains aimeraient bien pousser encore plus loin. Il reste qu'elles ne reposent, à ce jour, sur aucun fondement juridique.

La liberté de consentir ou de dire non, la liberté de se taire ou d'objecter, la liberté de provoquer ou pas une

relance de la réflexion sur la décision à prendre ou à exécuter, la liberté de rappeler ou non la loi et l'intérêt public, aussi minimes et fragiles soient-elles, restent des libertés fondamentales d'un cadre de la fonction publique. Il nous appartient de le rappeler chaque fois que nécessaire. ■

### NOTRE CONSEIL

**La liberté d'expression ne vaut que si l'on s'en sert. Ne vous laissez pas intimider. Et privilégiez les expressions collectives, plus difficilement condamnables. La reconnaissance du fait syndical sert aussi à cela.**



»»» Articles 1, 2, 3 adaptés du Manuel de survie au management de la Fédération des services publics.



Union Fédérale CGT des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens

### Bulletin de contact et de syndicalisation

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



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