

CADRES DE SANTÉ DE PROXIMITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

La grande démotivation de l'encadrement dans l'indifférence générale.

Les pratiques de gouvernance appliquées à l'hôpital en l'absence de toutes réflexions médico-soignantes engendrent une forme d'irresponsabilité managériale de nos directions propice à tous les dérapages.

Les exécutifs semblent s'enfermer dans un pilotage à court terme révélateur d'un défaut de compréhension et de prise en compte de ce qui signifie « soigner », organiser « un planning », engager sa responsabilité professionnelle.

Tou-te-s nos élus.es politiques dénoncent l'erreur d'avoir appliqué à l'hôpital la logique de l'entreprise... mais dans les faits ça continue !

« C'est fini », nous disent-ils ! Alors que tous les jours nous, les cadres de proximité, sommes confronté-e-s à ces logiques dénuées de bon sens qui nous font remplir des tableaux composés de chiffres et de graphiques permettant à nos supérieur-e-s hiérarchiques de mesurer nos performances en direct, celles de nos équipes, de nos services et celles de nos lits.

Aujourd'hui, plus nous produisons de chiffres et moins nos services fonctionnent, car dans les faits, la pénurie c'est nous qui la gérons.



Mais qui s'en soucie ! Peut-être celles et ceux qui encaissent réellement les conséquences « entrepreneuriales » de l'hôpital. Dans les faits, un cadre peut se retrouver à faire le travail de deux ou trois de ses collègues pour la même rémunération. Au final, cela impacte la santé des cadres, l'équilibre vie privée / vie professionnelle, le sens au travail et la motivation.

Les heures supplémentaires n'étant ni payées ni récupérées, depuis l'obligation de passer tous les cadres au forfait jour, une grande partie de ce travail s'apparente à du travail gratuit dissimulé.

Alors rappelons quelques principes : la loyauté des cadres n'implique pas leur soutien à leur hiérarchie, surtout quand cette loyauté est à sens unique et consiste à se taire. La loyauté, le cadre la doit à ses patients, à ses équipes et à l'action publique dans la mesure où elle se met au service de la population.

Le positionnement de l'encadrement c'est bien de distinguer les missions, des objectifs et de ne pas céder aux chiffres déterminés arbitrairement en oubliant l'humain. Ce sont bien là, les premières missions qui fondent notre identité professionnelle.

La liberté d'expression doit exister dans nos établissements sans pression et intimidation de la part des Directions, y compris pour les cadres.

La reconnaissance du fait syndical CGT sert à cela. La responsabilité, c'est celle qui est d'abord socialement négociée et qui porte sur les aspects financiers, symboliques et psycho-sociaux.

**Vous n'êtes pas seul, l'UFMICT-CGT peut vous aider !
Cadres, FF de cadres, Cadres sup arrêtez de subir :
syndiquez-vous à la CGT !**