



A l'hôpital, le changement est à l'ordre du jour, mais la séance n'est pas convoquée.

A la maternité de Port Royal, une enquête administrative ne règlera pas les dysfonctionnements. C'est un drame sans retour possible pour des parents à qui l'on a volé une vie. Rien ni personne ne peut réparer cela. Malheureusement ce drame suit d'autres drames. Nous espérons toujours qu'il ne soit pas suivi par d'autres. Mais cette espérance s'évapore chaque lendemain comme le choc des émotions médiatiques qui resurgiront au drame suivant.

L'administration dans son ensemble n'a pas pour habitude de chercher à comprendre les dysfonctionnements. Elle vit, depuis ses écoles, dans un régime de la responsabilité. **Elle recherche des coupables et demeure incapable de comprendre qu'après les sanctions rassurantes se poursuivent les dysfonctionnements coupables.**

C'est pourquoi il est si difficile de mettre en oeuvre une politique générale de prévention des risques dans la fonction publique. Pourtant les démarches ne cessent de se développer pour leurrer la qualité. La démarche qualité, source inépuisable d'évènements indésirables qui s'entassent sur des étagères poussiéreuses ou dans des barrettes mémoires vides de sens. Lorsqu'un observateur attentif, un responsable qualité, un « préventeur » ose manifester la moindre alerte il est renvoyé à ses chères études par l'employeur. Pas de vagues; on gère ! Silence hôpital!

*incapable de
comprendre qu'après
les sanctions
rassurantes se
poursuivent les
dysfonctionnements
coupables*

L'hôpital est riche de CHSCT depuis 1985. Mais ils sont considérés comme des ennemis alors que le bon sens voudrait qu'il soit le plus précieux allié de l'employeur pour lui permettre d'assurer sereinement et pleinement ses obligations en matière de sécurité et de santé des salariés qu'il emploie.

A Port Royal comme partout, il faut observer pour comprendre, comprendre pour agir et agir pour supprimer les causes des dysfonctionnements. Or c'est bien cette volonté d'action qu'il manque à l'hôpital. L'impossible action de l'employeur hospitalier qui est toujours disloqué entre les coûts et l'impossible qualité. **L'hôpital doit aujourd'hui trier ses malades entre les rentables et les coûteux.** On supprime des lits. On entasse les patients dans les couloirs. On concentre l'activité dans des unités de production de soins, comme à Port

Royal, dans lesquelles l'observation de la démarche de prévention disparaît dans le gigantisme.

Il en est de même en matière de prévention des risques professionnels. Les managers occupent les esprits avec les risques psychosociaux. Une expression culpabilisante qui déporte les causes sur les travailleurs eux-mêmes, alors qu'il s'agit de *traumatismes de l'organisation du travail*. (TOT)

Et maintenant on fait quoi ?

Le changement est toujours inscrit à l'ordre du jour mais la séance n'est pas convoquée !

D'abord il faut que le pouvoir politique affiche clairement ses choix et les assume. S'il veut supprimer des emplois dans les hôpitaux (comme promis durant la campagne) il faut assumer les conséquences: Port Royal en fait partie, tout comme les maternités du Lot, tout comme l'ensemble des structures de soins qui sont à plus de 30 minutes des citoyens, assurés sociaux.

Certes le risque zéro n'existe pas et les enquêtes administratives sont là pour le démontrer.

Le travail de qualité ne peut pas être une suite de manques; manque de matériel, manque de personnel, manque de temps, manque de tout et surtout de bons sens.

Le Gouvernement peut toujours réduire les moyens consacrés aux services publics. Mais ce n'est pas aux agents du secteur public de payer l'addition par des conditions de travail inacceptables, indignes, humiliantes pour tous ceux qui sont soucieux du public, du malade, de l'utilisateur, du citoyen dans le besoin.

février 2013



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