CAPN D3S : Des réponses latentes ?

Alors que le contexte général ne semble pas s’améliorer, les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, sont au centre d’une cacophonie générale, à laquelle s’ajoute, une absence totale d’orientation stratégique et de perspectives locales, rendant toujours plus périlleux l’exercice managérial.

Pour exemple, la création d’un cinquième risque avait été annoncé par le Président de La République, afin de prendre à la hauteur des enjeux réels et évidents, les mesures adaptées. Par la suite, le gouvernement annonce finalement, qu’il n’y aura pas de création d’un cinquième risque, mais que des réponses fortes seront apportées dans le cadre de la réglementation existante.

Nous l’avons vu, l’hôpital et les établissements médico-sociaux restent des refuges, ils doivent être des remparts contre l’injustice et représenter ce que devrait être l’égalité et la fraternité.

Pour cela, un discours sans ambiguïté est indispensable car il n’est pas acceptable de jouer avec la situation des plus faibles, des plus démunis et de tous ceux qui sont frappés par la maladie, la dépendance et le handicap.

Qu’en est-il des professionnels dont les conditions de travail ne cessent de se dégrader, qui ne trouvent plus de sens au travail posté, de nuit, des week-ends. De leur encadrement qui suffoque à trouver des solutions pour assurer la continuité des soins ? Et de leur Direction qui est bien seule face aux errements des Agences régionales de santé, elles-mêmes probablement perdues dans le maquis des annonces ministérielles.

Nous ne pouvons plus réellement parler d’exercice managérial au sens noble mais plutôt d’un management perpétuel et quotidien du risque tant ce dernier est perceptible. La preuve en est, le professionnalisme de ceux et celles, pourtant régulièrement mis au pilori pour des prétextes pas toujours bien explicites, pour maintenir à flot un système à bout de souffle.

Nous demandons de nouveau un plan ambitieux pour nos secteurs d’intervention, un plan concerté avec les organisations représentatives, car force est de constater que de l’ensemble des démarches entreprises depuis deux ans, en dehors de leur obstination à écarter les vrais professionnels de la réflexion, rien de concret au quotidien pour ceux et celles qui souffrent ne ressort.

En début d’année nous alertions déjà sur « l’engagement humain des hommes et des femmes au service des populations, devant être reconnu, dans un contexte où la fatigue de professions épuisantes se fait de plus en plus sentir, avec le manque de conviction sur les possibilités de changement des conditions de prise en soins et de prise en charge, et en conséquent des conditions de travail ».

Un dernier signal alarmant : la promotion Philippe Croizon compte 62 élèves directeurs sur les 98 reçus au concours, soit au final 1 lauréat sur 3 qui renonce à exercer le métier de D3S. Comment peut-on expliquer cette perte ? Des conditions de travail inacceptables ? L’absence de perspective de changement ?

En portant une conception éminente du métier de D3S, le SMPS réclame la lisibilité suffisante des perspectives de carrière des D3S et la réponse aux besoins des populations vulnérables accompagnées, dans le cadre d’une stratégie ambitieuse et collective, qui se voudra transformative et évolutive.

Cette commission paritaire était également l’occasion d’aborder le départ prochain de la directrice générale du CNG. Nous avons souhaité la remercier pour le dialogue constructif qui a pu être instauré durant ces dernières années, mais également pour ses capacités d’écoute pour tenter de résoudre les difficultés de certains collègues ou de trouver des solutions acceptables pour les collègues en souffrance. Nous avons apprécié la bienveillance dont elle a fait preuve à l’égard de corps des D3S au regard de ses spécificités, mais également la reconnaissance qu’elle a pu régulièrement démontrer en vers les collègues dans des contextes d’isolement ou de contexte local particulier