

► Olivier, responsable des marchés publics, Lyon

“Je me sens participer très directement aux soins de la population au quotidien.”

L'objectif d'un CHU, c'est de produire du soin, de l'enseignement et de la recherche. L'enseignement et la recherche, c'est immatériel. Mais le soin... vous entrez le matin à l'hôpital, on vous met une broche métallique dans le tibia, quoi de plus matériel ! C'est pour remplir cet objectif que, derrière le CHU, se cache une direction méconnue du grand public, qui rassemble des travailleurs dits de seconde ligne : celle des achats. La tâche de cette direction est faire en sorte d'apporter des éléments - *médicaments, instruments, électricité, blouses, scanners, équipements de radiologie, chambres froides, lits, sièges,*

sanitaires, ascenseurs, locaux - aux soignants pour leur permettre de travailler. Qui s'en doute ? À la Direction des achats du CHU des Hospices civils de Lyon, il y a 75 personnes. En tant que responsable des marchés, Olivier s'occupe de 40 d'entre elles et 35 acheteurs viennent en sus assurer le lien avec les médecins et les prescripteurs techniques pour évaluer leurs besoins ou les innovations. Les bureaux de la direction des achats sont ouverts jusqu'à 19 heures 30, alignés à l'ancienne, le long de couloirs

au sol en lino, à plus de trois kilomètres de l'hôpital, en plein centre ville. Le jour, ces bureaux sont occupés par des salariés fonctionnaires ou contractuels qui, après avoir badgé à l'entrée, parlent aux acheteurs, aux ingénieurs travaux ou biomédicaux, aux pharmaciens, aux fournisseurs et à la comptabilité, et sortent des dossiers, des projets de contrats qu'ils saisissent dans un système informatique « *achats* » avec d'innombrables procédures de passation des marchés publics. Charge ensuite aux « *approvisionneurs* », de passer leurs commandes et de réceptionner leurs livraisons en semi-remorques au CHU ou sur une de ses plate-formes de l'hôpital. Le tout donne l'impression d'une véritable ruche, quoiqu'avec

la dématérialisation et le Covid, le nombre des allers et venues dans l'immeuble se soit réduit. Il y a désormais moins d'entrées-sorties au parking, mais plus de consommation en *télécom*. Ces deux dernières années, téléphone, *Skype*, *Teams*, *Zoom* et mails sont au menu.

Olivier anime les équipes de son département avec cinq cadres de proximité. Il organise deux à trois réunions par semaine en collectif. Une de ses missions est de superviser les achats responsables. Une autre est de se pencher sur les changements de logiciels, de surveiller les bugs tout en gardant un œil sur la cybersécurité. « *Nous sommes attaqués quotidiennement des centaines de fois chaque jour, on tente de nous voler nos données pour les revendre ou on nous envoie des crypto virus. Avec le contexte international, nous redoublons de vigilance. Avant, seule une panne d'électricité pouvait menacer gravement le fonctionnement, maintenant une panne informatique serait tout aussi dramatique, nous empêchant de gérer les approvisionnements, la logistique interne et tout simplement les soins à faire aux patients* » explique-t-il. Enfin, une de ses dernières missions est de maintenir le niveau de motivation et de compétences de ses équipes. ■

“Je m’efforce d’avoir un mode de management qui encourage l’émancipation et l’écoute en conformité avec les valeurs de la CFDT.”

Adhérent à la CFDT, Olivier s'efforce d'avoir un mode d'animation et de management proche de l'émancipation et l'écoute prônés par la CFDT. Il cite un petit guide « *Managers CFDT* » qui pose, selon lui, un regard intéressant sur l'animation d'équipe, loin du pur contrôle ou du management directif. Ce guide évoque un management humain, qui fait écho à ses convictions, qui fait de l'écoute des personnes la seule voie à moyen ou long terme pour obtenir de l'implication dans les choix et les décisions. À l'instar de ce guide, Olivier cherche à encourager la solidarité entre les équipes et les collaborateurs. Avec ses cadres de proximité, il est attentif aux conditions de travail en termes d'horaires, de matériel, d'aménagement du poste de travail et de vie personnelle. Il tient à laisser des marges de manoeuvre pour que chacun trouve son équilibre au travail. Il recherche l'égalité femmes-hommes, sachant que les femmes représentent 60% des personnels de son service. Et il part du principe que les salariés ont tous envie de bien faire leur travail. Dans le télétravail choisi, réversible, avec de la flexibilité, il constate que l'informatique l'a bien aidé. Il constate que le maintien d'une population en bonne santé « *sans demander la carte bleue ni les papiers d'identité* » a du sens. Il évoque à ce sujet les applaudissements des Français pendant le premier confinement, la récente prise de conscience de la population à l'égard de l'hôpital public et sa propre satisfaction de travailler pour un système de santé non discriminatoire centré sur la personne humaine.