

CONCLUSION D'UN MEMO AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ADRESSE PAR LE SALARIE LE 2 JANVIER 2010

En conclusion, on observe dans une certaine mesure un abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées. Cette définition de l'ONG Transparency International¹³ permet d'isoler trois éléments d'identification du problème au sein de l'établissement :

1. l'abus de pouvoir ;
2. à des fins privées (donc ne profitant pas nécessairement à la personne abusant du pouvoir, mais incluant aussi bien les membres de sa proche famille ou ses amis) ;
3. un pouvoir que l'on a reçu en délégation (qui peut donc émaner du secteur privé comme du secteur public).

Le phénomène est à rattacher au mode de fonctionnement connu des notables de Sarreguemines qui dévoient le fonctionnement en réseau et banalisent les conflits d'intérêt.

Ce comportement managérial, où des intérêts personnels et privés prédominent, l'emporte sur une prise de décision rationnelle dans l'intérêt ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ plus généralement aussi des parties prenantes ~~XXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~

Ce comportement managérial fragilise l'établissement qui a besoin de rigueur et de sérénité pour se restructurer, et non de jeux politiques grossiers et caricaturaux après les errements des années passées.

Ce comportement managérial est susceptible d'entacher la crédibilité et la réputation du président du conseil d'administration, car il n'est pas conforme au discours tenu par lui au personnel le 28 septembre 2009 et le place en situation de risque.

¹³ Transparency Internationale, *Combattre la corruption - enjeux et perspectives*, 2002. Définition dans le chapitre 1 (Ou et comment prospère la corruption) page 41.