

CORPS DE DIRECTION DH - D3S - DS

Le protocole n'a rien réglé. La situation des PERSONNELS DES CORPS DE DIRECTION continue de se dégrader !

ÉLECTIONS 2014
la cgt



Le 29 juillet 2011, un protocole d'accord concernant les trois corps des personnels de direction a été signé. La CGT avait refusé de le signer notamment en raison des manques importants pour les D3S et les DS. Trois ans après, qu'en est-il ?

⇒ **Concernant le corps des DH**, les avancées indemnitaires ont eu lieu, mais la transposition totale et immédiate des dispositions valables pour les administrateurs civils ne sont toujours pas au rendez-vous. Notre organisation constate un recul certain avec le recours croissant de contractuel-le-s, la généralisation de vacances de postes et la fonctionnalisation des emplois, à l'encontre de l'essence même du statut général.

⇒ **Concernant le corps des D3S**, le protocole prévoyait une diminution de l'écart avec les DH. Trois ans après, cet écart s'est aggravé car la revalorisation des emplois de D3S n'est toujours pas concrétisée.

⇒ **Concernant le corps des DS**, les décisions gouvernementales représentent un véritable déni des responsabilités et des missions assurées par ces personnels.

➡ Pour tous les directeur-trice-s, le protocole que certains continuent de présenter comme positif a surtout servi à accroître la part variable des rémunérations et n'a rien réglé concernant la détérioration des conditions de travail. Le mal-être au travail est de plus en plus fréquent.

Trois ans après, le constat des engagements non tenus confirme que notre organisation avait raison de refuser la signature de ce protocole que la CGT avait alors dénoncé comme un « chèque en blanc » et un ersatz de dialogue social en réponse au mécontentement de la majorité des directeur-trice-s. Il aurait été nécessaire de poursuivre la négociation, pour obtenir des garanties plus solides et un accord plus équilibré.

En conclusion, un bon accord doit être précédé d'une forte mobilisation des collègues sans attendre les élections : c'est la proposition du collectif CGT aux 3 autres organisations syndicales représentatives.

Il est temps que les agents relevant des corps des directeur-trice-s d'Hôpital, des directeur-trice-s de soins et des directeur-trice-s des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux se rassemblent pour imposer au Ministère une réelle et juste reconnaissance des personnels de direction.

La CGT continue de proposer un corps unique pour les DH et les D3S et une réelle reconnaissance de personnels de direction pour les DS.



Proximité, Solidarité, Démocratie, Efficacité



LA MOBILITE DES DIRECTEUR-TRICE-S D'HÔPITAL : CAP, que fais-tu ?

Comme tout fonctionnaire, un-e directeur-trice d'hôpital est appelé à exercer différentes fonctions au long de sa carrière.

Il peut réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle en fonction de ses aspirations et capacités, des contraintes imposées par la hiérarchie et des nécessités du statut pour avancer en grade et en responsabilité.

Le nombre de postes par établissement étant restreint (à l'exception des CHU), la mobilité au sein de la Fonction publique hospitalière s'exerce pour l'essentiel dans le cadre régional ou national.

Elle est réglée par des textes ministériels fixant la procédure d'inscription et de publication des postes au JO, les conditions statutaires à remplir par les postulants, la procédure de dépôt de candidatures auprès du CNG, l'établissement d'une « liste courte » de 6 noms au maximum par poste pour les chefferies d'établissement, le rôle des DG d'ARS (audition et classement des candidats inscrits sur la liste courte), l'avis de la CAP, et enfin la décision du ministre.

La nomination des directeurs-adjoints se traitent en interne jusqu'à l'avis de la CAP qui ratifie le choix du chef d'établissement, la procédure de nomination aux chefferies (sauf les postes fonctionnels de très haut niveau concernant les CHU/CHR, chasse gardée gouvernementale) mérite quelques commentaires particuliers.

Jusqu'à la liste courte, le cheminement est à peu près transparent, quoique des réserves puissent être faites sur le pouvoir d'inscrire (ou non) un poste à la mobilité et à partir de quand. Cette question renvoie à la stratégie politique de suppression/transformation/fusion de structures hospitalières publiques...

Les choses se gâtent dès que les ARS interviennent pour pourvoir aux chefferies.

👉 Les DG d'ARS ont un pouvoir exorbitant tiré de la loi HPST sans avoir à en rendre compte.

Même s'ils doivent recueillir l'avis des présidents des conseils de surveillance (accessoirement, des présidents de CME), ils choisissent seuls le futur chef d'établissement dans le secret le plus total. 26 DG d'ARS ont ainsi la main sur 600 postes de direction puisque la CAP nationale ne les contredit pour ainsi dire jamais.

Il est permis de penser que, pour opaque qu'elle soit, la procédure en place obéit à de subtils jeux d'équilibre où les réseaux s'activent (syndicats et associations corpos, FHF, élus de la majorité et de

l'opposition de droite, amicales occultes). Tant pis pour celles et ceux qui n'en sont pas... Ils et elles ne reçoivent jamais d'explication sérieuse sur le fait qu'ils ou elles ne sont pas retenus-e-s.

Cela aboutit évidemment à des nominations qui ne respectent pas les recommandations affichées sur le site du CNG (expérience professionnelle, évaluation individuelle, durée de service par poste...). Pour la plupart, les choix ont forcément été inspirés par d'autres considérations...

Cette « politique » est d'autant plus frustrante que l'évaluation professionnelle annuelle comprend un chapitre desiderata/mobilité.

La mobilité des directeurs est, de fait, abandonnée aux ARS et donc régionalisée :

- publication des vacances de postes ou non, avec par voie de conséquence la durée des intérim.
- sélection des candidats,
- classement final.

C'est un détournement du statut général puisque les personnels de direction bénéficient d'une gestion nationale.

👉 Dans ces conditions, il ne peut y avoir de lien de confiance entre directeur-trice-s et autorités décisionnaires ; la mobilité obéit surtout à des règles de copinage et d'allégeance.

LE STATUT

Il est important de rappeler que le statut général de la Fonction publique ne protège les fonctionnaires que dans un seul but : répartir la responsabilité politique et la responsabilité administrative.

Les uns commandent, ils sont responsables devant le Parlement et leurs mandats de la politique et de ses conséquences.

Les seconds assument leur responsabilité dans le cadre de l'obligation d'obéissance et dans la transparence des ordres écrits.

La variabilité, si prisée aujourd'hui, qui induit ce qui est appelé la souplesse d'échine, ne représente plus l'obligation d'obéissance puisque les ordres deviennent implicites, permettant au pouvoir politique de nier et de fuir sa responsabilité.

Il n'y a pas ceux qui créent une bonne politique et les autres appartenant à la Fonction publique qui la sabotent, comme une forme de populisme voudrait le faire croire.

Le 4 décembre 2014,

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT !

LES DIRECTEURS DE SOINS

La volonté d'harmonisation des trois corps de direction est souvent annoncée. Néanmoins, les avancées restent décevantes pour les directeur-trice-s des soins.

Comme pour les autres corps, la CGT constate une évolution négative et contre productive du statut des DS vers le triptyque : « individualisation, précarisation et fonctionnalisation ».

Concernant le positionnement des DS, il demeure imprécis et leur situation préoccupe notre organisation. La CGT constate le même clivage que pour les DH : quelques avancées pour certain-e-s, au prix d'une dégradation pour la majorité.

Leur « rôle pivot dans le management de l'hôpital » doit être défini plus précisément. Cette fonction concerne la majorité des professionnel-le-s à cause de la politique de regroupement des hôpitaux et instituts de formation.

Beaucoup n'accéderont jamais à des fonctions de CGS, leur déroulement de carrière et l'intérêt professionnel de leur fonction ne doivent pas en pâtir.

Notre organisation revendique donc un déroulement de carrière avec des indices comparables aux grilles des directeur-trice-s adjoint-e-s. Cette grille doit être linéaire.

👉 Le rôle et les responsabilités des directions des soins doivent être revus mais aussi leurs moyens d'action, puisqu'elles restent les seules directions dépourvues de budget. Donc, la CGT revendique de véritables budgets dédiés et des moyens à la hauteur de ces responsabilités.

L'EHESP : UNE ÉCOLE À PROTÉGER

Ces dernières années, notre école a connu des difficultés sensibles. Plusieurs rapports d'inspection ont formulé des préconisations, pour une grande part, en dehors du cadre du projet d'établissement adopté très largement par le conseil d'administration et validé par les tutelles.

La remise en cause de cette école, son repli uniquement sur le management, un management s'éloignant des obligations de service public et cherchant son inspiration dans les pratiques de gestion du secteur privé, ou une fuite en avant vers les écoles de commerce ne peuvent être envisagés comme des solutions acceptables.

Il faut garder le cap d'une école publique de formation des hauts dirigeants du secteur sanitaire et social avec, au cœur, la conception de la santé publique. Il est important que ce lieu permette la

rencontre avec le monde universitaire, mais elle doit demeurer une école de formation pour les fonctionnaires de la FPH. C'est le sens du mandat des représentant-e-s CGT au CA de l'EHESP. ■

LA CGT PRÉSENTE DES CANDIDAT-ES :

- ➔ **Pour les Comités consultatifs nationaux (CCN) des trois corps de personnels de direction DH, D3S et DS.**
- ➔ **Pour les élections des Commissions administratives paritaires nationales (CAPN).**
- ➔ **La CGT, première organisation syndicale de la Fonction Publique Hospitalière, siège au Conseil supérieur de cette Fonction publique. Elle est aussi présente dans les conseils supérieurs des deux autres versants de la Fonction publique et au conseil commun.**

LES PROPOSITIONS CGT :

Les conditions statutaires

- ➔ **Un seul corps de direction avec la reconnaissance des spécificités.**
 - 👉 **Notre organisation propose un corps d'administrateurs sanitaires et sociaux intégrant les DH et les D3S actuels, avec une grille indiciaire unique et la reconnaissance des spécificités d'exercice professionnel.**
 - 👉 **Notre organisation revendique un reclassement complet pour les DS avec une comparabilité avec les grilles des postes d'adjoints.**
- ➔ **Intégration de la prime de logement de service dans le salaire indiciaire revalorisé.**
- ➔ **Renforcement de l'attractivité en stoppant le recours aux contractuel-le-s et en augmentant le nombre de postes au concours.**

Les conditions de travail

- ➔ **Avoir réellement les possibilités d'exercer correctement ses fonctions sans avoir une charge de travail trop importante, notamment du fait des intérim.**
- ➔ **Promouvoir une mobilité véritablement choisie par la transparence des postes vacants.**
- ➔ **Instaurer une assurance professionnelle obligatoire à la charge de l'établissement permettant de couvrir l'aide juridique lorsque la responsabilité du/de la directeur-trice est engagée, ainsi que le remboursement des frais de transport engagés dans le processus de mobilité et de recherche de poste.**
- ➔ **Mettre en place une instance nationale sur les conditions de travail des personnels de direction.**

BULLETIN D'APPEL À CANDIDATURES POUR LES ÉLECTIONS

Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections pour le renouvellement des Comités Consultatifs Nationaux (CCN) ainsi que des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) pour chaque corps des personnels de direction de la fonction publique hospitalière : DH, D3S et DS.

La Fédération Santé et Action Sociale CGT et son Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens souhaitent présenter des candidatures et des candidats syndiqué-e-s ou non dans un esprit d'ouverture.

Nos représentant-e-s à la C.A.P et au CCN auront 3 priorités :

➔ **Défendre avec détermination les intérêts individuels des directeurs, surtout vis-à-vis de la tutelle : évaluations, primes, avancements...**

➔ **Promouvoir l'emploi public à travers le statut général des fonctionnaires et notamment le principe de la carrière mis à mal par certaines dispositions du statut :**

emplois fonctionnels, nominations au profil, part croissante de la rémunération aléatoire au détriment du traitement indiciaire, ...

➔ **Susciter la mobilisation des directeurs, œuvrer dans l'unité la plus large, agir en toute transparence.**

➔ **Nous nous engageons à faire participer tous les directeurs aux côtés des élu-e-s :**

- ➔ préparation des réunions,
- ➔ démarches et interventions,
- ➔ rassemblements locaux et nationaux,
- ➔ manifestations syndicales.

➔ **Nos représentants assureront leur mandat en toute transparence.**

Le Collectif Directeurs CGT



cgT UFMICT

Je souhaite contribuer à la représentation d'un syndicat efficace et combatif pour les personnels de direction et décide de proposer ma candidature sur la liste présentée par l'UFMICT-CGT.

Nom :

Prénom :

Profession :

Grade :

Etablissement :

Téléphone : Portable :

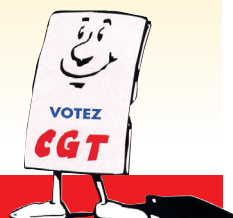
Signature :

À renvoyer à : **Guy Samieri DS - Thomas Deregnaucourt D3S - Jean-Luc Gibelin DH**
UFMICT-CGT 263, rue de Paris - Case 538 - 93515 Montreuil CEDEX - ufmict@sante.cgt.fr



Le 4 décembre 2014,

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT!



Proximité, Solidarité, Démocratie, Efficacité