



Collectif Directeurs
UFMICT-CGT
☎ 01 55 82 87 57
ufmict@sante.cgt.fr



CAHIER DE REVENDICATIONS DES DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Préambule :

L'environnement professionnel des cadres de direction s'est profondément modifié ces 20 dernières années sous la poussée continue de restructurations et de remise en cause de missions de service public.

Nous faisons aujourd'hui le constat que nos repères professionnels se brouillent ; la richesse de nos métiers cède le pas devant des choix politiques inspirés de modèles financiers inappropriés aux exigences du temps et détériorant le climat social.

Les valeurs du service public ne sont plus la priorité des tutelles et nos marges de manœuvre se réduisent devant les pressions normatives et comptables.

Les conditions de travail se dégradent sous l'effet de l'épuisement et du stress ; de nombreux conflits détériorent les relations au sein des équipes de travail et les insatisfactions s'expriment de plus en plus ouvertement. L'autorité des directions se trouve altérée par le fossé grandissant entre les objectifs fixés et les moyens de les atteindre.

IL FAUT DESSERRER L'ETAU ET SORTIR LA TÊTE DU GUIDON !

Les directeurs doivent disposer des moyens nécessaires à un meilleur exercice des missions de service public. Il convient de placer au premier rang de ces moyens :

- ⇒ Le retour à une gestion nationale des corps de direction.
- ⇒ La prise en compte honnête des réalités professionnelles en termes de temps de travail, de conditions de travail et de qualité de vie au travail.
- ⇒ La juste rémunération des compétences et des qualifications avec la valorisation du travail collectif et de l'emploi statutaire au lieu de l'individualisation à outrance à base de mise en compétition, d'emplois fonctionnels et de primes aléatoires.
- ⇒ Le respect de la liberté d'opinion et d'expression dans le cadre d'un dialogue social renouvelé.

A cet effet, le collectif des directeurs de l'Ufmict CGT propose ci-après un cahier de revendications qui sera un point d'appui pour mieux servir le « citoyen usager » et le replacer au cœur de nos missions.

Revendications communes aux 3 corps de direction

- **Carrière** : linéaire sans ratio promus/promouvables, 3 grades, amplitude maximale de 30 ans, reconnaissance de la mobilité interne pour l'avancement de grade, suppression de la condition de mobilité géographique.

La CGT revendique la redéfinition d'une carrière type des corps de direction. Elle soutient l'unicité statutaire DH/D3S depuis 2002 avec un corps d'Administrateurs à parité avec le corps des administrateurs civils de l'Etat et couvrant les champs sociaux, médico-sociaux et sanitaires.

La CGT se prononce pour un corps distinct de Directeur des soins avec la même grille indiciaire et le même régime indemnitaire que les 2 autres corps de direction fusionnés, la réduction d'au moins un tiers des durées de carrière dans chacune des classes de DS (3^e carrière), la compensation du cadencement unique d'avancement d'échelon (le PPCR retarde de 10 ans l'atteinte du sommet de la grille).

- **Rémunérations** : Traitement net de primes et indemnités égal à 2 fois le salaire minimum revendiqué par la CGT en début de carrière, soit 3600 euros par mois, à 4 fois en fin de carrière ; plafonnement de la part variable et aléatoire à 10% de la rémunération totale ; valorisation financière du travail d'équipe se substituant à des mesures d'individualisation type NBI, GRAF, indemnité d'exercice territorial ; mensualisation du régime indemnitaire.

Doublement du régime indemnitaire pour intérim et direction commune dont l'exercice doit être limité dans la durée. Extension de la prime de direction commune aux directeurs adjoints.

Cotisations retraite sur la totalité des rémunérations primes et indemnités comprises.

Prise en charge de frais de garde d'enfant pour les astreintes le week-end et les plages travaillées après 18H.

Création d'une indemnité forfaitaire de première affectation attribuée à la sortie de l'EHESP pour faire face aux dépenses de déplacement.

- **Emploi** : création de 1000 postes de directeurs titulaires en valorisant la promotion sociale (moyens accrus à accorder aux cycles de préparation), plan de titularisation pour pourvoir les postes vacants ou supprimés et tenir compte des perspectives démographiques, pénalisation financière de l'intérim, évaluation annuelle et contradictoire des besoins en effectifs, publicité obligatoire de tous les postes vacants (chefs et adjoints), cartographie et suivi des emplois (dont ceux en intérim et en direction commune).

- **Gestion déconcentrée** : création de postes de correspondants du ministère dans les régions avec pour missions principales d'évaluer les chefs d'établissement après avis du président du conseil de surveillance, d'arbitrer les litiges entre adjoints et chefs d'établissement (la CAPN intervenant en appel), de veiller au respect de l'emploi statutaire et de la parité, de faire vivre une véritable gestion prévisionnelle (effectifs, mobilité, besoins de formation), d'informer sur les droits et les conditions de travail.

- **Mobilité** : motivation écrite obligatoire des refus d'inscription sur liste courte et de non désignation après avis de la CAP, fin de l'intervention des ARS dans la gestion, remboursement intégral des frais de déplacement engagés dans la recherche de postes, reconnaissance de la mobilité interne et de la pluri-fonctionnalité (au sein des GHT ou d'un établissement), prise en charge des frais de déménagement après 2 ans d'exercice.

Aide au parcours professionnel sur les 3 fonctions publiques avec une Gepec interministérielle et un module de formation entre l'EHESP, l'ENA et l'INET.

- **Exercice professionnel** : respect de la liberté statutaire d'opinion et d'expression des directeurs comme une condition essentielle de la pratique démocratique de l'exercice des fonctions et de la qualité du processus décisionnel, reconnaissance de la « citoyenneté du fonctionnaire » comme une condition de son indépendance à l'égard des groupes de pression et de tous les pouvoirs, droit de refus d'un intérim, protection des lanceurs d'alerte, droit à l'accompagnement professionnel au moins une fois tous les 5 ans (bilans, ateliers), aide technique ou référent pendant la 1^{ère} année de nomination.

- **Protection fonctionnelle** : prise en charge assurantielle et de l'assistance juridique par l'employeur.

- **Conditions de travail** : pas de réunion de travail avant 8H et après 19H, respect de la durée légale de travail et des temps de repos hebdomadaires, droit à la déconnexion sur les temps de repos et au moins une partie du temps de travail quotidien, création d'un CHSCT national (analyse et traitement des risques psycho-sociaux, information des directeurs sur la prévention des risques).

- **Dialogue social** : définition d'un agenda et de thématiques de concertation annuelle Ministère/ARS/syndicats : égalité femmes/hommes, promotion sociale, valeurs et missions de service public, emploi statutaire, critères de sélection aux postes vacants, avancement de grade, Prise en compte du travail d'équipe dans l'évaluation professionnelle, santé au travail, absentéisme

Ouverture d'un droit de saisine du CCN à toutes les organisations syndicales représentatives de la FPH, représentation de toutes les organisations syndicales au conseil d'administration du CNG.

- **Formation continue** : portée à 10% du temps de travail, formation d'adaptation à l'emploi de 3 à 4 semaines au moins précédant chaque mobilité, accompagnement d'un pair pour la 1^{ère} affectation, formation post scolaire de droit et d'une durée minimum de 6 semaines dans les 2 ans suivant la 1^{ère} affectation, développer les formations communes aux corps de direction, maintien de la rémunération indiciaire et de la part fixe pendant le congé de formation professionnelle, création de modules de formations communes aux cadres A+ des 3 fonctions publiques (management et télétravail, valeurs du service public,)

- **Concours** : valorisation de l'expérience professionnelle dans les épreuves, participation aux jurys de représentants des organisations syndicales représentatives de la fonction publique hospitalière.

- **Formation initiale à l'EHESP** : organisation d'un tronc commun aux 3 corps, sessions de partage d'expériences professionnelles antérieures à l'entrée à l'école, développement d'un module spécialisé sur la protection de l'enfance.

- **Elèves** : maintien de la rémunération acquise avant l'entrée à l'école si elle est plus élevée, droit de vote au CCN, couverture intégrale et sans délais des frais de scolarité et de stage, remboursement des dépenses de recherche de poste sur la base des frais de déplacement, droit de candidater à tous les postes publiés sans exclusive.

- **Retraite** : ouverture du droit dès l'âge de 60 ans pour 40 années de cotisations (avec la prise en compte des années d'études supérieures), pension calculée sur 75% de la totalité de la rémunération (indemnités comprises) et indexée sur l'évolution des traitements.

A VOUS MAINTENANT....

Ce cahier n'est pas à prendre ou à laisser. A l'opposé de « l'entre soi » source de repli, d'isolement et en définitive d'échec, il énonce de manière volontairement ouverte un ensemble de revendications et de pistes de réflexion devant susciter les débats dans les établissements et les services.

Il s'agit aussi de sortir du prêt à penser technocratique de « l'hôpital entreprise » avec son modèle managérial usé et destructeur, parfois poussé jusqu'à la caricature, qui inspire les réformes publiques depuis trop longtemps avec les résultats désastreux que l'on connaît en termes sanitaires et sociaux. Une grande majorité de directeurs en subit les conséquences.

En s'enrichissant des apports et de l'expérience de toutes celles et ceux ayant à cœur de conjuguer progrès social et développement du service public, il sera un outil utile à la reconnaissance du rôle et de la place des directeurs au sein de la fonction publique hospitalière.

Les directeurs syndiqués à la CGT, comme ceux qui leur sont proches, prendront toute leur place dans ce travail d'appropriation collective pour rassembler les collègues qui souhaitent agir dans les formes dont ils conviendront ensemble pour faire aboutir leurs revendications.

Ils le feront avec la volonté de dépasser les clivages entre catégories professionnelles en s'appuyant sur des objectifs communs essentiels : mieux travailler au service de l'intérêt général, en tirer satisfaction et se sentir respecté-e-s !

Ce cahier est une invitation au dialogue et à la confrontation des idées : merci de l'amender en déposant vos avis et propositions à l'adresse : ufmict@sante.cgt.fr **en précisant en objet : Cahier revendications des Directeurs.**

Montreuil, le 11 septembre 2017

Yves RICHEZ
06 73 46 19 13
Yves.richez@orange.fr

Thomas DEREGNAUCOURT
07 89 24 64 33
thomas.deregnaucourt@gmail.com

Fédération de la santé et de l'Action Sociale

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 57 / 87 57
BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil
Site internet : www.sante.cgt.fr/ • **e-mail** : sg@sante.cgt.fr / ufmict@sante.cgt.fr