




REGIONALE DE SANTE

130

**PROPOSITIONS
POUR LES
DIRECTEURS
ET DIRECTRICES
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE**

(synthèse)



la cgt **UFMICT**
MÉDECINS
INGÈS
CADRES
TECHS
La référence syndicale

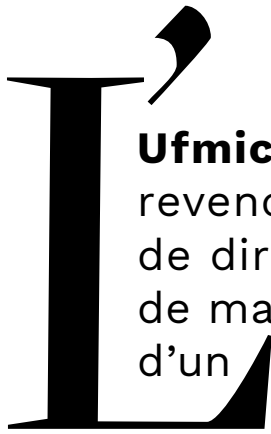
UFMICT ~ UNION FÉDÉRALE DES MÉDECINS, INGÉNIEUR·E·S, CADRES ET TECHNICIEN·E·S CGT.

130

PROPOSITIONS POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



UFMICT
La référence syndicale



Ufmict-CGT a fait le choix d'une plateforme revendicative commune aux trois corps de direction actuels (DS, D3S et DH) afin de marquer l'unité professionnelle autour d'un seul métier de l'encadrement supérieur hospitalier, social et médico-social.

Depuis 20 ans, l'Ufmict-CGT porte avec stabilité cette vision des métiers, l'unicité statutaire DH-D3S et l'alignement du corps des DS : un seul métier et des spécificités d'exercice.

DS-DH-D3S : mêmes responsabilités, mêmes compétences, même reconnaissance.

Notre projet, construit avec les directeur·rice·s des trois corps, vise à conforter et construire des droits individuels garantis statutairement pour que les directeur·rice·s puissent retrouver la maîtrise de leurs conditions d'exercice professionnel et se consacrer pleinement à leur mission de service public.

NOUS VOULONS UN MANAGEMENT ALTERNATIF AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ❖



L'Ufmict-CGT revendique de reconstruire le management autour du service public :



* Proposition n°1 : Une autre vision managériale fondée sur la prise en charge sanitaire et sociale de la population sur tout le territoire.

* Proposition n°2 : Retrouver le sens du travail en équipe, par la qualité et la sécurité, l'éthique, la confiance, l'innovation.

* Proposition n°3 : Une organisation qui donne de l'espace aux agents, une capacité à agir, des marges de manœuvre financières.

* Proposition n°4 : La reconnaissance de la « citoyenneté du fonctionnaire » est une condition de son indépendance à l'égard des groupes de pression et de tous les pouvoirs.

* Proposition n°5 : Une responsabilité des directeur·rice·s en rapport avec les marges de manœuvre et les moyens dont ils disposent.

* Proposition n°6 : Un arrêt au recours à des cabinets privés sur les missions de pilotage et d'expertise des établissements.

* Proposition n°7 : Un droit d'alerte nouveau pour les directeur·rice·s qui doivent pouvoir saisir les instances pour sursoir aux décisions qu'ils ne peuvent mettre en œuvre faute de moyens ou sur la contrainte budgétaire intenable ou qui impliquent une réduction du service public rendu à la population. Le directeur doit pouvoir proposer une solution alternative.

* Proposition n°8 : Ce droit d'alerte doit impliquer une réponse écrite de l'ARS et la possibilité de saisine d'une expertise indépendante.

* Proposition n°9 : Le bénéfice de la protection en tant que lanceur·ce·s d'alerte pour les directeur·rice·s qui dénoncent publiquement des dysfonctionnements constatés dans l'exercice de leurs fonctions.

* Proposition n°10 : La promotion du service public doit être inscrite dans les références du métier de directeur·rice· (statuts particuliers, répertoire des métiers de la Fonction publique, référentiels métiers et référentiels de formation).

* Proposition n°11 : Un pouvoir d'initiative garantie par les statuts pour exonérer leurs actes de gestion lorsqu'ils résultent de contraintes imposées par des décideurs externes qui mettent en péril l'intérêt général.

* Proposition n°12 : Donner valeur juridique à la Charte de l'éthique et de la responsabilité des directeurs de la FPH, avec des règles de droit positif protectrices pour les directeur·trice·s, et opposables au CNG et ARS.

* Proposition n°13 : Une négociation obligatoire de la DGOS sur les sujets statutaires qui partent des aspirations des collègues de terrain portées par les organisations syndicales représentatives.

* Proposition n°14 : Une opposabilité des accords conclus en vue d'une mise en œuvre effective d'avancées pour les corps de direction (à l'inverse de ce que nous avons connu avec le protocole de juillet 2011).

* Proposition n°15 : Un élargissement de la composition et du rôle des instances spécifiques des directeur·rice·s, notamment en matière de conditions de travail.

L'Ufmict-CGT revendique pour les statuts :



* Proposition n°16 : Un statut unique revalorisé pour les DH et les D3S (unité statutaire). L'Ufmict-CGT a été la première organisation syndicale représentative des corps de direction à la proposer dès 2005.

* Proposition n°17 : L'alignement statutaire DS sur les DH / D3S.

* Proposition n°18 : Une carrière linéaire sans ratio promu / promovables, avec 3 grades, dans une amplitude maximale de 26 ans, avec la reconnaissance de la mobilité interne pour l'avancement de grade, ainsi que la suppression de la condition de mobilité géographique.

* Proposition n°19 : La suppression des postes fonctionnels.

* Proposition n°20 : La suppression des ratios pour le passage en hors classe DH.

* Proposition n°21 : Un plan de titularisation pour les directeur·rice·s contractuel·le·s (sous réserve d'une formation EHESP).

* Proposition n°22 : L'abrogation des dispositions de la loi du 6 août 2019 lesquelles affaiblissent les statuts de la fonction publique.

* Proposition n°23 : Tous les emplois doivent être sous statut, y compris ceux des DG de CHU.

* Proposition n°24 : L'abrogation de l'article 143 de la loi 3DS.

* Proposition n°25 : L'obligation de recruter des personnels de direction formés à l'EHESP sur l'ensemble des postes de direction de la protection de l'enfance.

* Proposition n°26 : La possibilité, au choix des directeur·rice·s de la protection de l'enfance, de basculer de droit dans le dispositif de recherche d'affectation (hors quota actuel) avec une priorité de choix d'affectation, à leur initiative, sur les postes vacants de D3S et DH.

* Proposition n°27 : La prise en charge par le CNG d'une formation de droit en cas de changement de poste d'un directeur·rice de la protection de l'enfance.

* Proposition n°28 : Le remplacement de l'évaluation individuelle par un système d'évaluation collectif de la qualité du service rendu aux usagers dans lequel la dynamique du travail en équipe est centrale. Nous voulons que les supports d'évaluation indiquent obligatoirement

et clairement le bénéfice attendu en termes de service public à la population pour tout objectif professionnel fixé.

* Proposition n°29 : De supprimer les avis des Présidents de Conseil d'Administration et Présidents du Conseil de Surveillance sur les feuilles d'évaluation et de recrutement.

* Proposition n°30 : Ne doivent pouvoir être évaluateurs (en ARS) que ceux qui ont suivi la formation évaluateur du CNG.

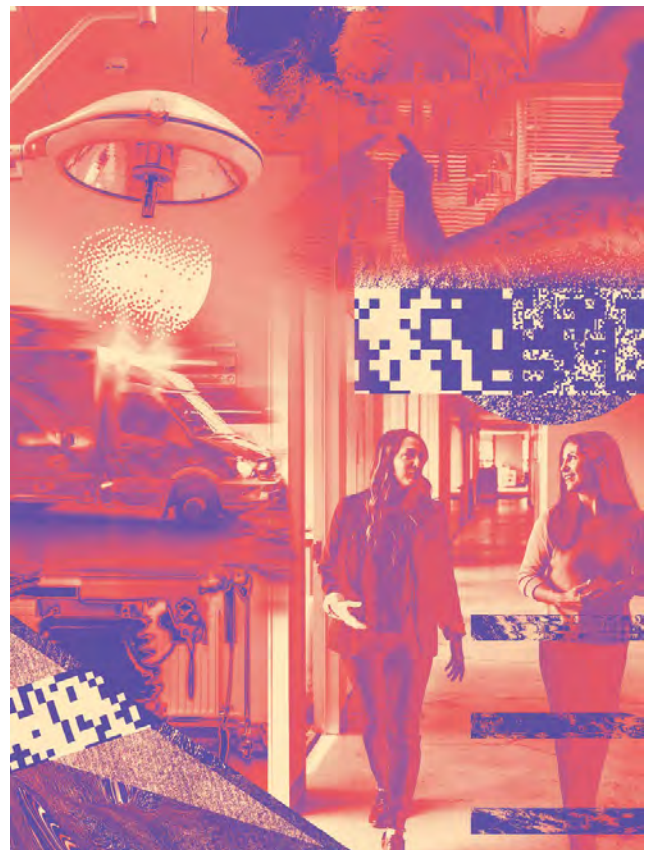
* Proposition n°31 : Une redéfinition des lignes directrices de gestion pour restaurer une gestion nationale effective, faire du CNG un lieu ressources pour les collègues qui doivent pouvoir y trouver écoute, soutien et protection si nécessaire.

* Proposition n°32 : Une révision du cadre réglementaire pour faire du CNG un outil au service des corps de direction.

* Proposition n°33 : Une gestion nationale de la carrière y compris pour la paie des directeur·rice·s et des adjoint·e·s DH, D3S et DS, ce qui évite toute pression locale sur la rémunération et assure une cohérence sur l'effectivité des droits statutaires.

* Proposition n°34 : Une gestion nationale de l'accès à la formation continue.

* Proposition n°35 : Une gestion nationale du dispositif de protection fonctionnelle.



Pour faire valoir notre droit à la mobilité, l'Ufmict-CGT revendique :



* Proposition n°36 : L'affirmation du droit statutaire à la mobilité, du droit au rapprochement géographique.

* Proposition n°37 : Le remboursement intégral des frais de déplacement engagés dans la recherche de postes et déplacements effectués sur temps de travail.

* Proposition n°38 : La reconnaissance de la mobilité interne et de la pluri fonctionnalité (au sein des GHT ou d'un établissement).

* Proposition n°39 : La prise en charge des frais de déménagement après deux ans d'exercice.

* Proposition n°40 : Une obligation pour le CNG de tenir une cartographie nationale de l'ensemble des postes de directeur·rice·s dans tous les établissements et services.

* Proposition n°41 : Une refonte des organigrammes de direction pour répondre à la charge de travail et à la nécessité d'un management de proximité.

* Proposition n°42 : Une obligation de publication de l'ensemble des postes vacants (chef·fe·s et adjoints).

* Proposition n°43 : Une interdiction de laisser un poste vacant quand il y a au moins un candidat titulaire répondant aux conditions statutaires.

* Proposition n°44 : Une obligation de motivation écrite de toute réponse négative pour les candidats qui postulent.

* Proposition n°45 : La notification à chaque candidat non retenu de la possibilité de solliciter la CAPN compétente en cas de refus de mobilité sur un poste non pourvu.

* Proposition n°46 : Des postes réservés pour les directeur·rice·s en recherche d'affectation.

* Proposition n°47 : Une réaffirmation du pouvoir de nomination qui doit pouvoir aller à l'encontre des avis des ARS.



* Proposition n°48 : Le maintien d'une gestion nationale pour l'ensemble des corps.

* Proposition n°49 : La priorité de recrutement donnée aux titulaires issus des trois corps par rapport à un candidat extérieur à la Fonction publique.

* Proposition n°50 : L'obligation d'ouvrir aux concours les postes restés vacants après publication.

* Proposition n°51 : L'obligation de proposer aux élèves l'ensemble des postes disponibles correspondant à leur grade au moment de leur sortie de l'EHESP.

* Proposition n°52 : Une aide à la définition du parcours professionnel et à la mobilité sur les 3 versants de la fonction publique. Nous souhaitons que les directeur·rice·s puissent choisir leur mobilité et que leurs compétences soient mieux reconnues.

* Proposition n°53 : Un droit à l'accompagnement professionnel au moins une fois tous les 5 ans (bilans, ateliers).

* Proposition n°54 : Nous estimons qu'il faut mettre fin à l'instance collégiale et redonner toute sa place aux CAPN.

* Proposition n°55 : Une revalorisation (primes et indemnités incluses) de 35% en début de carrière

Concernant les élèves, l'Ufmict-CGT revendique notamment :



* *Proposition n°56* : Une augmentation des moyens budgétaires alloués à l'EHESP pour lui permettre de conduire pleinement sa mission de formation des élèves directeurs.

* *Proposition n°57* : Une politique active de diversification des recrutements par concours, au-delà des simples dispositifs « talents » qui ne répondent qu'imparfaitement à la problématique. Une revalorisation des bourses dans le cadre du dispositif « Talents ».

* *Proposition n°55* : Une revalorisation du traitement indiciaire de 35% dès l'entrée en formation (indice d'élève-directeur de la grille DH qui deviendra commune aux trois corps actuels).

* *Proposition n°58* : Le maintien de la rémunération acquise avant l'entrée à l'école si elle était plus élevée (indemnité de maintien de rémunération).

* *Proposition n°59* : Le droit de vote au CCN pour les élèves.

* *Proposition n°60* : Une mise à niveau des indemnités (forfaitaire, de formation, de stage) pour qu'elles couvrent intégralement les frais liés à la formation.

* *Proposition n°61* : la mise à niveau du parc de logements disponibles à l'EHESP en permettant de faire face aux flux des différentes promos d'élèves et aux contraintes familiales particulières. La politique tarifaire est un élément essentiel de l'attractivité de la formation.

L'Ufmict-CGT souhaite mettre fin au système d'affectation des élèves directeur·rice·s et revendique :



* *Proposition n°62* : Un recensement de tous les postes vacants au niveau national (sans rétention de la part des établissements et ARS).

* *Proposition n°63* : Une sélection la plus large possible, validée par le CNG et concertée en amont avec les OS, des postes ouverts aux élèves pour donner le choix entre un maximum de postes et le droit de candidater à tous les postes publiés sans exclusive.

* *Proposition n°64* : Le remboursement des dépenses de recherche de poste sur la base des frais de déplacement.

* *Proposition n°65* : L'accompagnement par un collègue déjà en poste pour la 1^{ère} affectation.

* *Proposition n°66* : Une formation post scolaire de droit d'une durée de 6 semaines dans les 2 ans suivant la 1^{ère} affectation mise en œuvre à l'initiative du directeur·rice



NOUS VOULONS DES MÉTIERS PLUS ATTRACTIFS, MIEUX RÉMUNÉRÉS



L'Ufmict-CGT revendique de restaurer l'attractivité de nos métiers :



* Proposition n°67 : La création de 1000 postes de directeur·rice·s permettant de retrouver les effectifs de 2010.

* Proposition n°68 : L'obligation d'ouvrir au moins autant de postes aux concours que les départs en retraite N-2.

* Proposition n°69 : Un « choc d'attractivité » pour les DS par l'alignement statutaire sur le statut rénové des DH-D3S et une reconnaissance de la place des DS dans la gouvernance de l'établissement.

* Proposition n° 21 : La titularisation des contractuel·le·s (sous réserve d'une formation EHESP).

* Proposition n°70 : Une évaluation des besoins en effectifs et un suivi des emplois dans le cadre d'une gestion nationale (refonte des organigrammes).

* Proposition n°71 : Un doublement immédiat des conditions de rémunération de l'intérim et direction commune.

* Proposition n°72 : Un droit de refus d'intérim au-delà de 6 mois.

* Proposition n°73 : Nous soutenons un droit d'objection dans le cadre des restructurations, une « clause de conscience » pour éviter les regroupements forcés de structures qui sont déconnectés du service public rendu à la population.

* Proposition n°74 : Un transfert « primes-points » permettant l'intégration progressive de l'ensemble des primes dans le traitement indiciaire.

* Proposition n°75 : L'augmentation de la rémunération de + 35 % en début de carrière (DH Classe normale) et + 25 % en fin de carrière (DH HC non fonctionnel).

* Proposition n°76 : Le choix à l'initiative du directeur de bénéficier de l'ICL ou du logement de fonction.

* Proposition n°77 : La limitation de l'individualisation des rémunérations qui rend plus aléatoire le salaire et le soumet à l'arbitraire des évaluateurs.

* Proposition n°78 : Un renforcement des garanties attachées aux primes et indemnités (PFR et ICL) qui ne peuvent être intégrés dans le traitement indiciaire pour renforcer les droits qui y sont attachés (cotisation retraite, maintien en cas de maladie, transférabilité en cas de mutation y compris autres versants...).

L'Ufmict-CGT revendique pour la retraite :



* Proposition n°79 : L'ouverture du droit à la retraite dès 60 ans avec 75 % de la dernière rémunération (primes et indemnités comprises).

* Proposition n°80 : L'indexation des retraites sur l'évolution des traitements.

* Proposition n°81 : La prise en compte des années d'études supérieures dans le calcul des annuités (en plus de la période de formation à l'EHESP déjà prise en compte).

* Proposition n°82 : La compensation de l'élargissement de l'assiette de cotisation sur les primes pour maintenir le net perçu.

L'Ufmict-CGT revendique pour la formation :



* Proposition n°83 : Un nouveau droit à la formation de 20 jours par an.

* Proposition n°84 : Un budget formation continue géré nationalement par le CNG qui doit pouvoir aller au-delà des cotisations actuellement versées à la formation.

* Proposition n°85 : Une convention partenariale spécifique en lien avec l'ANFH pour une mise en œuvre souple et adaptée aux corps de direction.

* Proposition n°86 : Un partenariat avec l'EHESP doit permettre d'offrir un large socle de formation en continuité avec les formations initiales sur des tarifs négociés.

* Proposition n°87 : Un dispositif de formation de 3 à 4 semaines activable à l'occasion de chaque mobilité professionnelle.

* Proposition n°88 : Le maintien de la rémunération indiciaire et de la part fixe et primes pendant le congé de formation professionnelle (plafonnement actuel à 85 % et limité à l'indice 650).



NOUS VOULONS UNE PRISE EN COMPTE DE NOTRE SANTÉ ET DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL



Pour maîtriser le temps et la charge de travail, l'Ufmict-CGT revendique :



* Proposition n°89 : Des moyens objectifs de mesure de la charge de travail et un système déclaratif du nombre d'heures effectuées pour réguler les heures de travail hebdomadaire et revenir à une limite maximale de 48 heures par semaine. Un entretien au moins annuel qui mette à l'ordre du jour la charge de travail et les moyens mis en œuvre pour y répondre.

* Proposition n°90 : L'organisation systématique des relais professionnels internes et externe en cas d'absence, y compris pour les adjoint·e·s (suppose évidemment des effectifs suffisants).

* Proposition n°91 : Des modalités de récupération supplémentaire (en plus des RTT) pour compenser la surcharge de travail constatée.

* Proposition n°92 : Une distinction nette entre les dépassements horaires liés à une charge exceptionnelle de travail, une urgence, la nécessité absolue d'assurer la continuité du service et les dépassements engendrés par une surcharge « ordinaire » du poste de travail. Une procédure d'alerte en cas de dépassement au-delà de 6 mois pour éviter toute banalisation.

* Proposition n°93 : De nouveaux moyens de prévention de la charge de travail prévus dans le cadre d'un DUERP et un suivi post-professionnel des directeur·rice·s exposés à la surcharge de travail.

* Proposition n°94 : Un recours au temps partiel qui doit obligatoirement s'accompagner d'une réduction (par un écrit de la hiérarchie) de la charge de travail (retrait de dossier par exemple).

* Proposition n°95 : Un télétravail maîtrisé avec les outils de travail professionnels pour ne pas utiliser les moyens de communication personnels (ordinateur, téléphone...).

L'Ufmict-CGT revendique sur le droit à la déconnexion et le temps de travail :



* *Proposition n°96* : Un cadrage national par le biais de la négociation collective spécifique aux directeur·rice·s permettant ensuite une déclinaison locale dans chaque établissement.

* *Proposition n°97* : L'encadrement des plages de réunions. Pas de réunions avant 9 h et pas de réunions après 18 h. Opérer une distinction stricte entre le régime ordinaire de travail et une situation de crise qui nécessite un engagement particulier. Mettre en place des indicateurs qui permettent de repérer la fréquence des périodes de débordements horaires.

* *Proposition n°98* : Définir les usages numériques afin d'en délimiter les usages aux plages horaires de travail ordinaire.

* *Proposition n°99* : Mettre en place un système de décompte horaire déclaratif permettant d'objectiver le temps passé au travail (toujours excessif pour des agent·e·s en forfait jours).

* *Proposition n°90* : Organiser les prises de relais internes et externes à l'établissement pendant les périodes d'absence.

* *Proposition n°100* : Mettre en place un suivi de la charge de travail en cas d'absence.

* *Proposition n°101* : Mettre en place une procédure d'alerte pour prévenir le risque d'épuisement professionnel en cas de non-respect du droit à la déconnexion.



Pour réaffirmer des droits à la santé des directeur·rices, nous voulons :



* Proposition n°102 : Restreindre le nombre d'interlocuteurs en cas de maladie des directeur·rice·s leur permettant de disposer d'un interlocuteur administratif unique (CNG) dans le suivi du dossier.

* Proposition n°103 : L'organisation d'un recueil de données statistiques par le CNG lesquelles font aujourd'hui complètement défaut pour affiner l'analyse de ces situations.

* Proposition n°116 : La création d'un conseil médical ministériel ou national au sein du CNG pour les corps de direction, à prépondérance médicale.

* Proposition n°104 : Des postes réservés et aménagements de postes pour les directeur·rice·s de retour de longue maladie ou CITIS, CLM/CLD, ou en situation de handicap, hors reclassement. Un accès effectif à la médecine du travail à l'ensemble des directeur·rice·s.

* Proposition n°105 : Une proposition d'une convention pluriannuelle entre le CNG et le FIPHFP pour mettre en œuvre des actions ciblées. Une véritable politique nationale de prévention du handicap.

* Proposition n°106 : Une politique de prévention des accidents de service et des maladies professionnelles pour les directeur·rice·s.

* Proposition n°107 : Le maintien du logement en cas de maladie.

* Proposition n°108 : L'intervention du CNG, y compris sur le plan disciplinaire, à l'encontre de celles et ceux qui ne respectent pas la réglementation.

* Proposition n°109 : Une campagne de lutte contre toutes les formes de discrimination des directeur·rice·s, notamment le handicap, l'état de santé, les origines, l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge, l'activité syndicale... Notamment dans les établissements, au CNG et ARS.

* Proposition n°110 : Des enquêtes administratives et au besoin des inspections externes lorsque des faits illégaux sont signalés.

* Proposition n°111 : La non-stigmatisation des victimes de harcèlement et de maltraitance par le CNG et les ARS dans la carrière.

* Proposition n°112 : La reconnaissance d'un droit d'alerte pour les victimes ou les personnes dénonçant des pratiques de harcèlement.

* Proposition n°113 : La prise en charge et l'assistance par le CNG des victimes de harcèlement dans le cadre d'une protection fonctionnelle effective.

* Proposition n°114 : Une réponse administrative et disciplinaire à l'égard des harceleurs et des managers brutaux par le CNG et les ARS, ainsi que la transmission à la Justice des dossiers des harceleurs et des dirigeants dangereux pour l'ensemble des personnels.

* Proposition n°115 : Une instance forte en charge des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité qui reprenne des prérogatives équivalentes à celle d'un CHSCT (hélas voué à disparaître dans les établissements du fait de la fusion des instances). Les préconisations doivent avoir un pouvoir prescriptif, engageant le CNG qui porte une responsabilité administrative et pénale à l'égard de l'ensemble des directeur·rice·s dont il a la charge.

* Proposition n°116 : La création d'un conseil médical ministériel ou national au sein du CNG pour les corps de direction, à prépondérance médicale

* Proposition n°117 : Un document unique d'évaluation des risques professionnels des directeur·rice·s

* Proposition n°118 : Une enquête nationale portant sur l'ensemble des corps pour estimer le temps de travail réel et les conditions de travail. Cette enquête servira de référence pour adapter les conditions de travail et les volumes d'emplois à créer.

* Proposition n°119 : Un droit d'alerte exercé par les directeur·rice·s qui estiment que leur santé ou sécurité est compromise.

* Proposition n°120 : La reconnaissance du droit d'alerte des directeur·rice·s .

* Proposition n°121 : Une procédure claire, simplifiée, cohérente et connue du droit d'alerte des directeur·rice·s et de la protection des lanceurs d'alerte .

* Proposition n°122 : Un suivi, des enquêtes et des actions pour les alertes par les ARS et le CNG; la saisine de la Justice pour les crimes et délits .

* Proposition n°123 : La protection des lanceurs d'alerte et l'absence de représailles sur la carrière des directeur·rice·s.

Pour réaliser l'égalité homme / femme, l'Ufmict-CGT revendique :



* Proposition n°124 : Une négociation collective en vue d'un accord « égalité » spécifique aux corps de direction de la FPH permettant de compléter les dispositifs existants et de leur donner une effectivité pour les directeur·rice·s.

* Proposition n°125 : Établir un rapport annuel de suivi de l'accord présenté en CCN et F3SCT, ainsi qu'un rapport de situation comparée détaillé prenant en compte les zones d'ombre non couvertes par les statistiques actuelles (différences de cotation des postes, niveau de PFR, ancienneté moyenne à l'avancement de grade, écarts effectifs de rémunération en intégrant les primes, données générées sur les contractuels, exposition à arrêt maladie et accidents de service, suivi de carrière au retour de congé maternité, suivi du congé paternité des directeur·rice·s, application de la méthode Clerc...).

* Proposition n°126 : Un dispositif d'alerte clairement identifié au niveau du CNG pour signaler toute violence sexiste ou sexuelle subie par un.e collègue adossé à un droit à la mobilité prioritaire au choix pour toute personne victime si elle le souhaite. Identifier un référent égalité au CNG.

* Proposition n°127 : Des mesures permettant d'articuler vie personnelle et vie professionnelle (voir notamment les propositions sur les conditions de travail).

* Proposition n°128 : La mise en œuvre d'un suivi spécifique sur l'ensemble des emplois supérieurs et pour les avancements de grades et les niveaux de parts « résultats » dans la PFR. Assurer un suivi généré pour tous les corps et grades dont l'accès ne relève pas d'un déroulement linéaire de carrière et surtout de fixer des objectifs bien plus ambitieux que les 40% de primo-nominations actuels. L'objectif est que les corps de direction soient à l'image des autres catégories d'agent·e·s.

* Proposition n°129 : Des mesures de prévention, notamment la formation des directeur·rice·s sur l'égalité professionnelle et l'organisation d'une sensibilisation de tous les agent·e·s .

* Propositions n°16 et 17 : L'Unicité statutaire DH / D3S et l'alignement statutaire DS (car les femmes en seraient les premières bénéficiaires).

* Proposition n°130 : La condamnation de tout propos sexiste et comportement illégal, la sanction des harceleurs, qui peuvent être suspendus pendant l'enquête, ainsi que l'accompagnement des victimes.



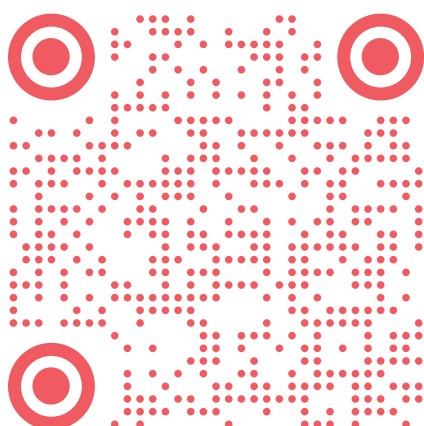
faites entendre votre voix !

VOUS TROUVEZ CES PROPOSITIONS PORTEUSES D'AVENIR POUR LES CORPS DE DIRECTION ?

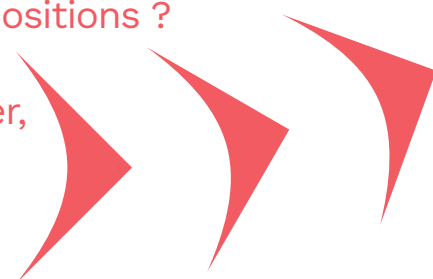


* Donnez-nous la force pour les porter partout où cela est possible en votant pour les listes présentées par l'**UFMICT-CGT** aux élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022.

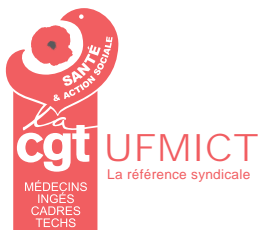
* Retrouvez le détail de nos propositions sur : **syndicoop.fr/ufmict/plateforme-revendicative**



* Vous êtes en plein accord avec ces propositions ?
Vous êtes en désaccord avec celles-ci ?
Vous souhaitez les compléter, les amender,
en débattre ? **Venez à notre rencontre !**



contact



Ufmict-CGT collectif directeurs et directrices



01 55 82 87 57



syndicoop.fr/ufmict/category/directeur-trice/



ufmict@sante.cgt.fr



UFMICT - Collectif directeurs santé CGT



Thomas Deregnacourt D3S adjoint EPDSAE (59)



07 89 24 64 33



thomas.deregnacourt@gmail.com



Sylviane Battajon-Pani DH adjointe EPSM (80)



06 99 12 60 71



sylvianepani@yahoo.fr



Éric Roque DH adjoint CH Henri Guérin (83)



06 66 82 68 32



eric.roque.cgt@gmail.com

