

UNICITE STATUTAIRE DH/D3S :

Il est urgent de conclure...

FOCUS 2 : LA DEMOGRAPHIE

Le présent document reprend le deuxième diaporama présenté lors de la rencontre du 10 octobre 2016, pour exposer la pertinence et l'urgence de réaliser l'unicité statutaire DH/D3S.

Nous compléterons très prochainement cette présentation par la synthèse des échanges lors de la rencontre.

Bonne lecture, en vous invitant à notre prochaine initiative : un rassemblement des directeurs, DH, D3S et DS, devant le ministère de la santé, mercredi 30 novembre à 14h30.

*Nous voulons obtenir que l'Etat
tienne les engagements pris envers
les directeurs et qu'il reconnaisse
mieux leur engagement.*

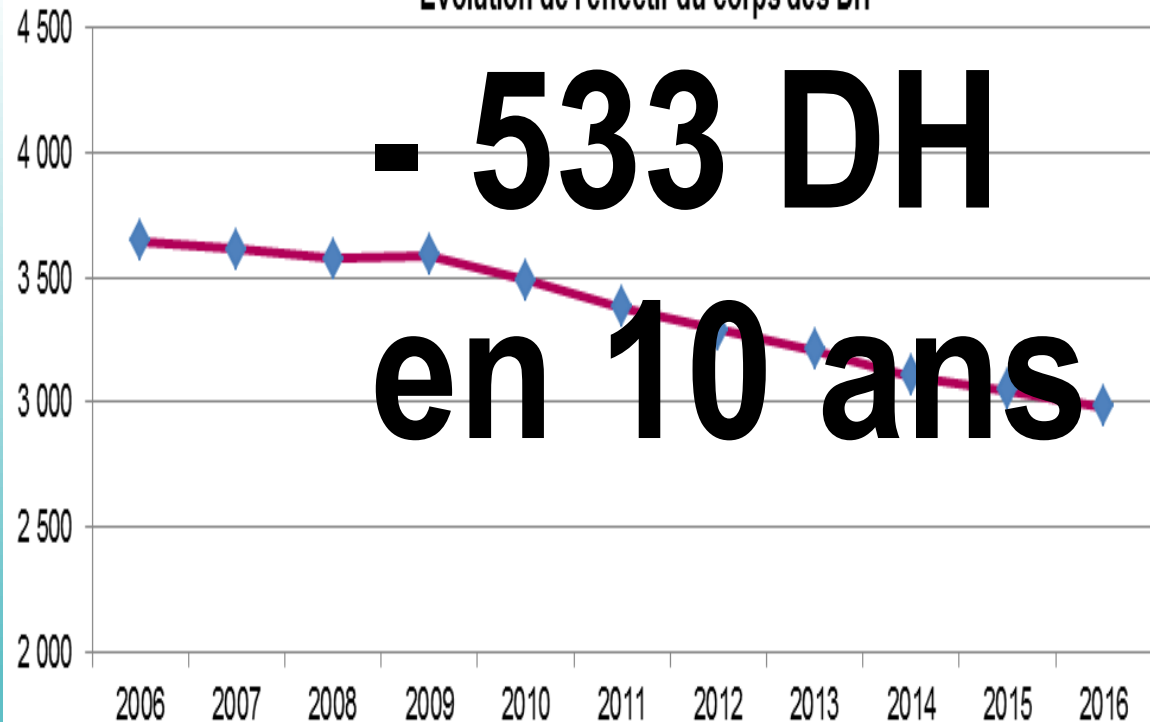
VOS ACTES SONT
TRÈS ELOIGNÉS
DE VOS PROMESSES.

J'AI PRIS
DU REcul.



LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

Evolution de l'effectif du corps des DH

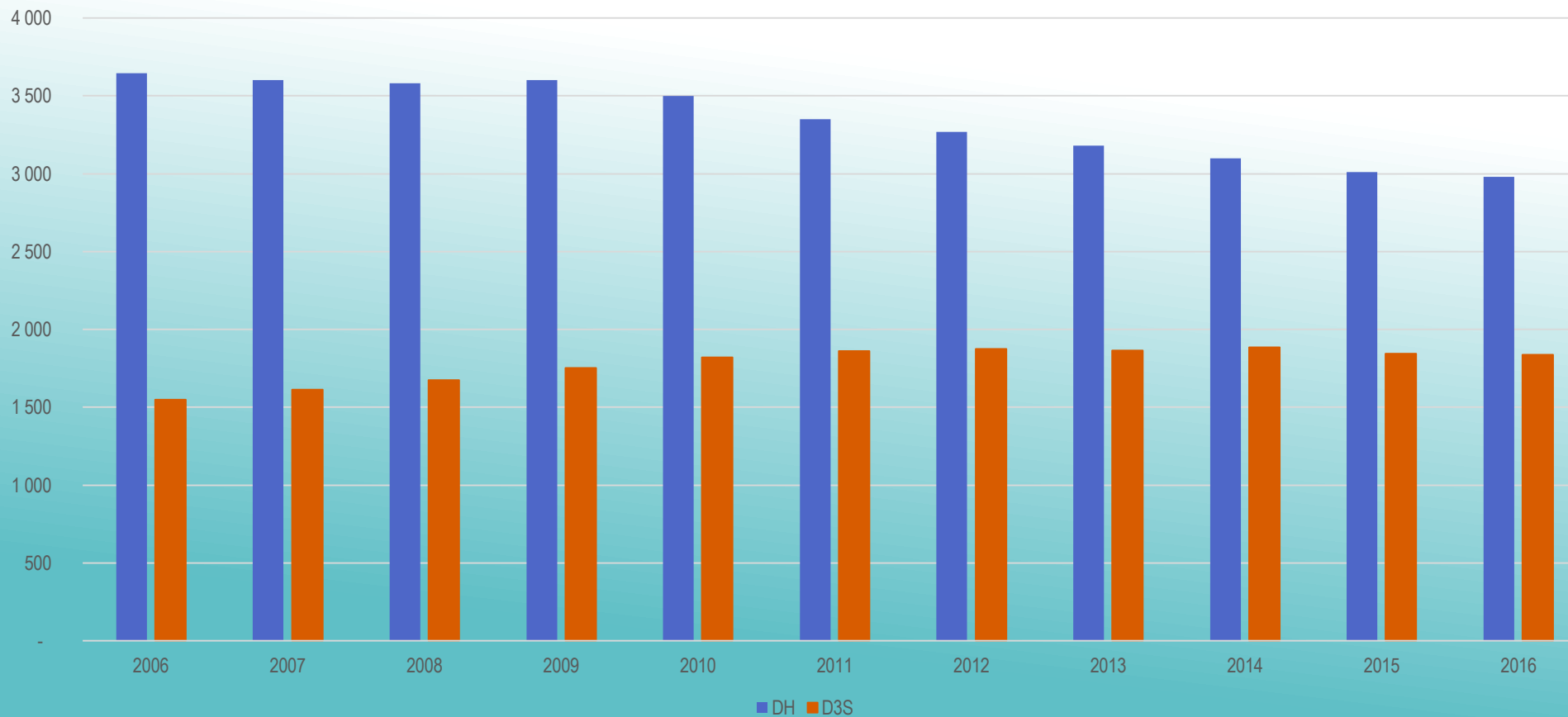


D3S : autant de détachements hors du corps que d'entrées par le concours !

L'augmentation des promotions DH et les détachements D3S ont enrayé la baisse DH, sans la supprimer. Mais 1 poste sur 2 de chef d'établissement D3S reste vacant après publication.

LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

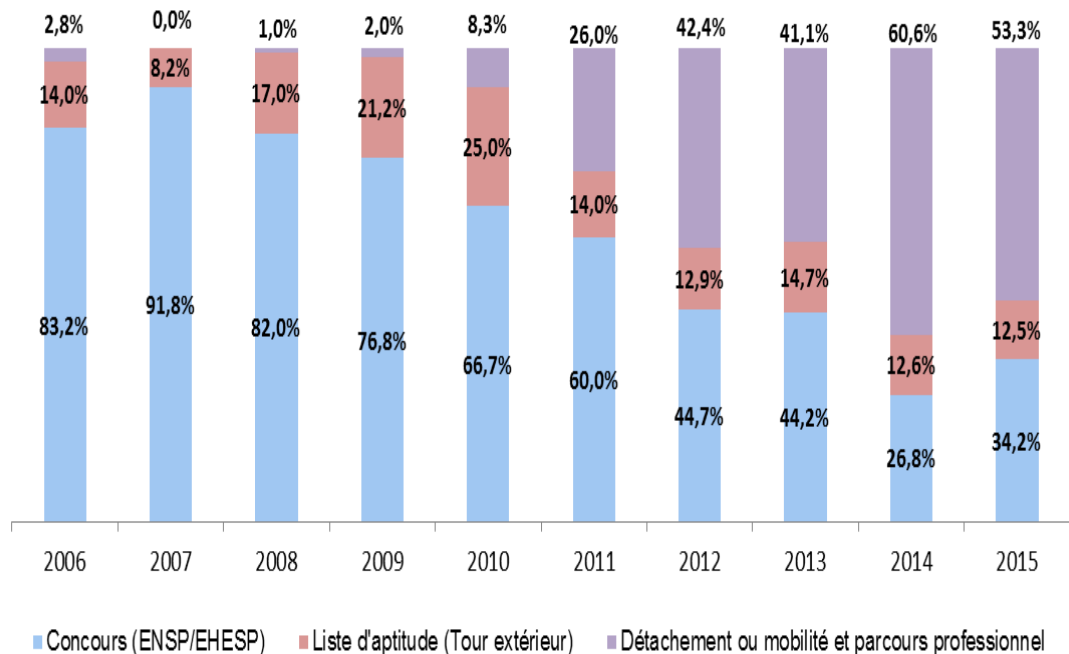
Evolution des effectifs totaux de DH et de D3S



**La chute sur l'ensemble de l'effectif de directeurs est forte et régulière.
En établissement aussi, et même davantage...**

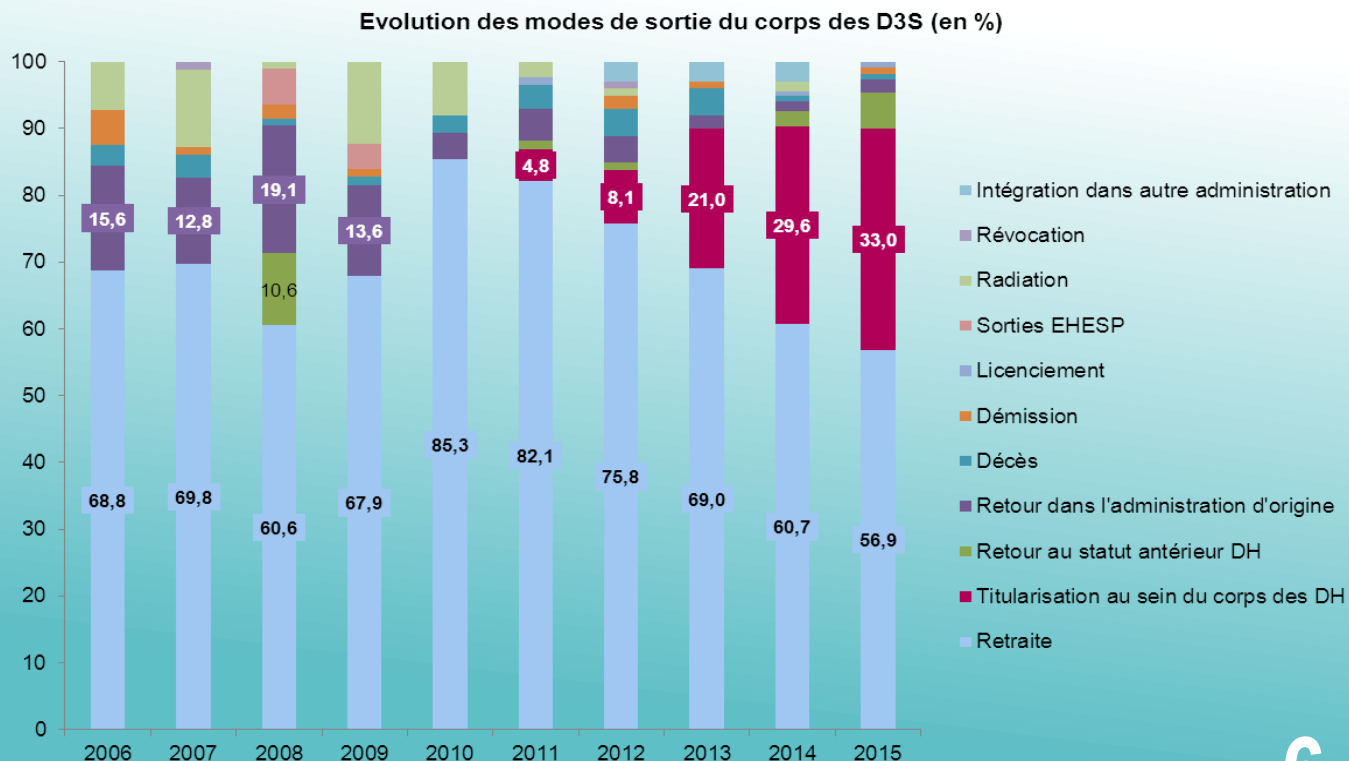
Source CNG

LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS



Entrées dans le corps DH : les détachements sont la première source d'entrée sur 2 ans.

Sorties du corps D3S : les détachements sont le deuxième mode de sortie après les départs en retraite.



LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

- Les modes d'entrée dans le corps : la place majeure prise par les détachements

Ancienneté des détachés dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
De 1 à 4 ans	31	19,3	10	14,5	41	17,8
De 5 à 9 ans	72	44,7	28	40,6	100	43,5
De 10 à 14 ans	36	22,4	19	27,5	55	23,9
De 15 à 19 ans	21	13,0	10	14,5	31	13,5
20 ans ou plus	1	0,6	2	2,9	3	1,3
Ensemble	161	100	69	100	230	100
Ancienneté moyenne	9,6 ans		10,1 ans		9,7 ans	
Ancienneté médiane	9,0 ans		9,0 ans		9,0 ans	

La statistique se trouve minorée par les intégrations dans le corps de DH, masquant pour partie le phénomène : **97 D3S ont été titularisés dans le corps de DH entre 2013 et 2015**, avec une accélération d'une année sur l'autre, qui fait suite à la progression des détachements.

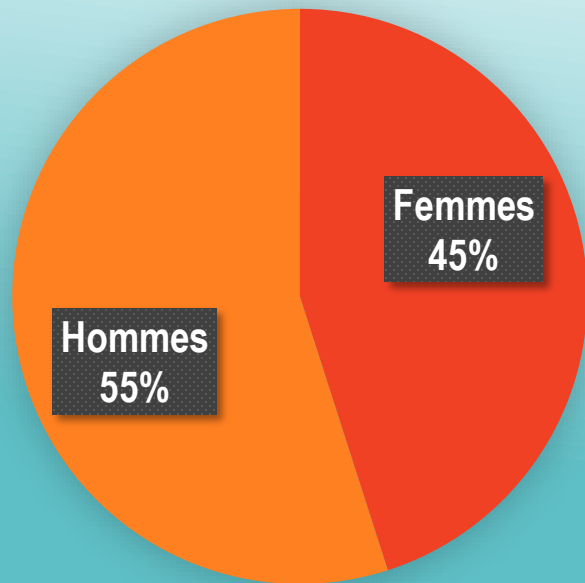
Les sorties des D3S par détachement sont le fait de collègues en début et milieu de carrière... une majorité l'est dans les premières années de la carrière (entre 1 et 9 ans).

Sur les 230 détachés, 71 l'ont été au cours de la seule dernière année écoulée...

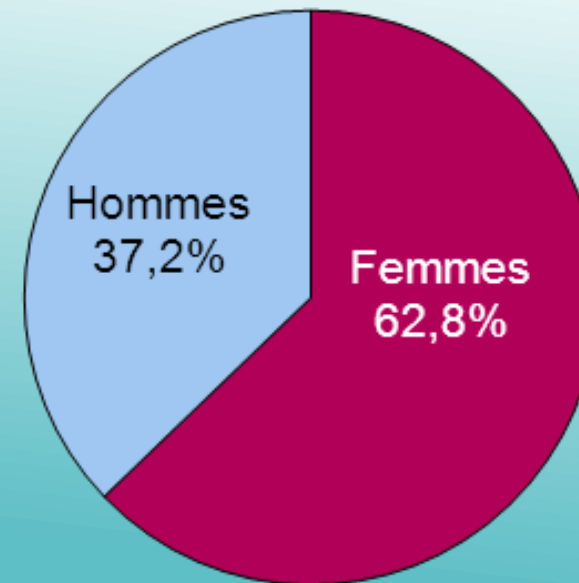
LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

► Des corps féminisés : une tendance à prendre en compte ?

Répartition par sexe des DH en établissement au 1^{er} janvier 2016

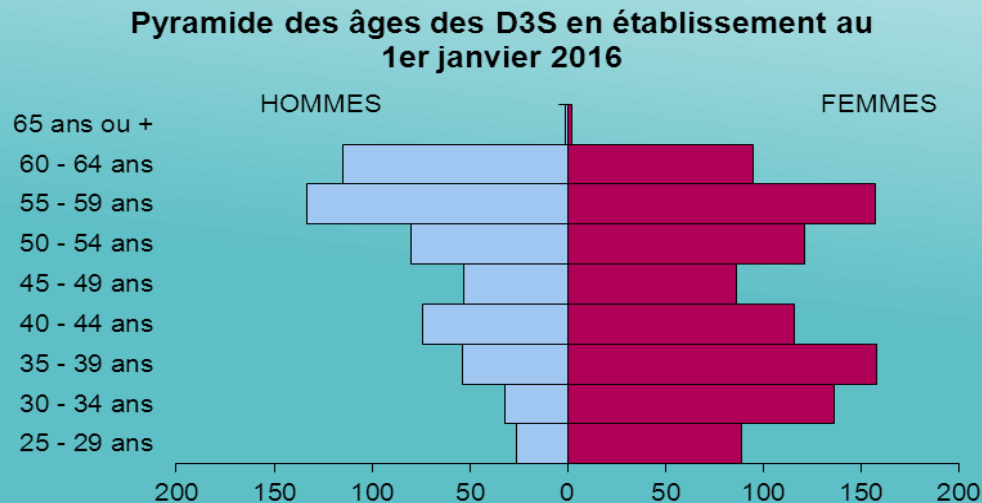
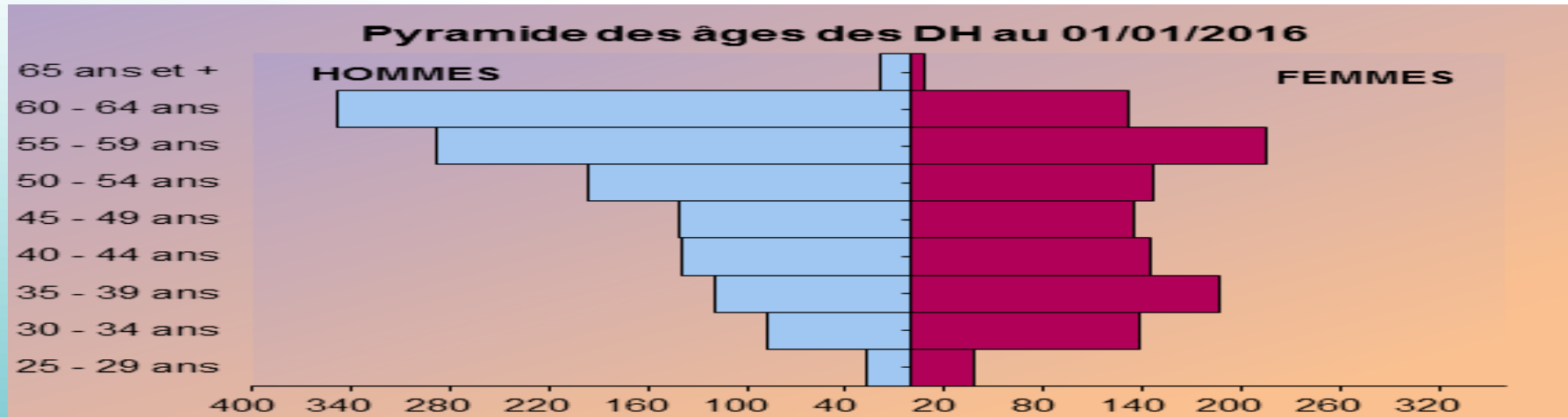


Répartition par sexe des D3S en établissement au 1^{er} janvier 2016



LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

- Des pyramides des âges comparables mais avec une féminisation plus forte et une moyenne d'âge légèrement inférieure dans le corps de D3S



LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

Les carrières :

- ▶ La typologie des établissements fait que le profil des directeurs est différent selon les corps : **437** chefs pour **2 513 DH** en établissements (soit 17,4 %), **1 009** chefs pour **1 528 D3S** en établissement (66 %).
- ▶ DH : **8%** des femmes DH sont cheffes, pour **25,2 %** des hommes. Les femmes ne sont ainsi que **21,1 % des 437 chefs DH**. La féminisation des chefferies DH a progressé, mais l'égalité reste un objectif : les femmes sont **21%** des chefs d'établissements DH (**39% des DG** de CHU; **19% des D** de CH).
- ▶ D3S : la tendance est la même, mais dans des proportions différentes : **60,8 %** des femmes D3S sont cheffes, pour **74,8 %** des hommes. Les femmes occupent **59 %** des chefferies, ce qui est assez proche de leur proportion dans l'ensemble du corps (un peu moins de **63 %**).

LA DÉMOGRAPHIE DES DIRECTEURS

L'unicité, ça change quoi ? Pas le total des emplois, ni les disparités géographiques, mais :

- **Au quotidien : Plus de choix dans les postes,
Moins de délais dans les publications,
Moins d'incertitudes sur le recrutement,
Plus de visibilité pour les opérateurs.**
- **L'égale attractivité de carrière de tous les postes, DH ou D3S**
- **Potentiellement, une GPMC mieux négociée.**

*Les évolutions démographiques
nécessitent l'unicité statutaire...*



J'ADORERAI QU'ON
PRÉCISE MON RÔLE,
QU'ON DÉFINISSE
LE CHAMPS DE MES
RESPONSABILITÉS ET
QU'ON ACTUALISE
LE STATUT...



Nous avons une certitude : il est nécessaire de poursuivre notre action pour que le statut soit adapté à la réalité des établissements et à l'intérêt de la profession.

*L'unicité statutaire est attendue par une large majorité de directeurs et est dans l'intérêt des établissements et de l'Etat. Il n'y a pas de raison d'attendre : **l'unicité n'est pas un problème, c'est une solution.***

Venez le dire avec nous au ministère des affaires sociales et de la santé :

*Rassemblement des directeurs le **MERCREDI 30 NOVEMBRE 14 h30***

Place Laroque, devant le ministère de la santé