

INFOS SYNDICALES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Syndiqué·e.....vous n'êtes plus seul·e



N° 01 - JANVIER / FEVRIER 2022

La lettre d'actualité bimestrielle de l'UFMICT-CGT à destination des directeurs et directrices de la Fonction Publique Hospitalière

Pourquoi une lettre d'actualité « Infos Syndicales pour les Directeur·trice·s » ?

L'UFMICT-CGT a mis en place il y a plus de 20 ans un collectif national des directeur·trice·s dans le but de proposer un espace d'échange, de construction de revendications et de mobilisation adapté aux trois corps de direction (DH -D3S-DS) à gestion nationale. Alors que nos analyses sont appréciées par les collègues, elles restent trop peu connues car trop peu diffusées.

Cette nouvelle publication vise à répondre à cet enjeu et à porter un regard syndical sur l'actualité des directeur·trice·s de la Fonction Publique Hospitalière. Face aux attaques que nous subissons sur nos statuts, aux remises en cause de nos conditions d'exercice professionnel, à un isolement croissant des collègues, les membres du collectif directeur·trice·s ont voulu créer un lien spécifique entre directeur·trice·s, partant des réalités professionnelles pour tenir un discours syndical offensif. En opposition au corporatisme professionnel et au syndicalisme d'accompagnement, nous voulons porter une parole différente, ancrée dans les réalités de terrain, loin de la résignation ambiante, montrant que les directeur·trice·s ont leur mot à dire pour renforcer le service public et porter une perspective de progrès social.

Les directeur·trice.s ne veulent pas être les rouages des politiques d'austérité

Ce 1^{er} janvier, la réforme de la « Haute Fonction Publique » voulue par le Président de la République entre dans sa phase opérationnelle avec la création de l'INSP (en remplacement de l'ENA), la création de la DIESE (Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État), et la création d'un corps d'administrateur·trice·s de l'État (avec mise en extinction de nombreux corps de fonctionnaires).

Tout ceci s'inscrit dans le prolongement de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et augure d'une reprise en main centralisée des carrières des hauts fonctionnaires par le pouvoir politique.

Derrière la volonté d'une Haute Fonction Publique plus « agile » affichée par le pouvoir « macronien », ce sont des fondamentaux qui faisaient la spécificité de la Fonction Publique depuis l'après-guerre qui sont bousculés et certaines des garanties de neutralité apportées à tou·te·s les usager·ère·s du service public qui sont menacé·e·s.

Cette doctrine de l'encadrement supérieur de la Fonction Publique de l'État a un effet domino pour la Fonction Publique Hospitalière et les corps de direction (DH-D3S-DS). Divers dispositifs en sont la traduction dans notre champ : la possibilité de recruter hors statut, la prégnance des systèmes de rémunération dits « au mérite », la gestion des

SOMMAIRE :

P.1 : Pourquoi une lettre d'actualité « Infos syndicales pour les directeur·trice·s » ?

P.1-2 : **Edito :** Les directeur·trices ne veulent pas être les rouages des politiques d'austérité

P. 2-3 : **En bref**
L'Actu des directeur·trice·s

P. 4 : **A vos agendas**
Dates des différentes rencontres-réunions

P. 4 : **A voir**
Informations diverses à ne pas manquer

« Infos Syndicales Directeurs et Directrices » est une publication bimestrielle de l'UFMICT-CGT.
Adresse : ufmict@sante.cgt.fr
l'UFMICT-CGT

Pour se désabonner cliquer



emplois hospitaliers, leur fonctionnalisation croissante et leur gestion est de plus en plus opaque, (le CNG bafouant régulièrement les lignes directrices de gestion qu'il avait pourtant édictées)...

Ces modes de gestion présentés comme « modernes » sont en fait un retour en arrière car ils réduisent les marges de manœuvre des agent·e·s publics en accroissant les moyens de pression du pouvoir politique sur les carrières.

Loin de reconnaître les mérites, cette logique accroît l'arbitraire et place nombre de collègues dans une situation de dépendance hiérarchique. Cette logique inspirée du « *new public management* » tend à devenir la norme.

Alors qu'on prétend donner plus de liberté dans la gestion, la ligne hiérarchique se durcit avec des directeur·trice.s pris en étau entre des injonctions budgétaires et réglementaires imposées par les ARS et des réalités de terrain où l'écart s'accroît entre les besoins de la population et les moyens alloués au fonctionnement des établissements et services.

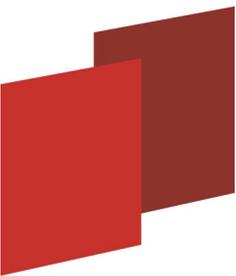
Beaucoup des directeur·trice.s ont le sentiment d'être devenu·e·s de simples courroies de transmission de directives externes qui les percutent sans cesse, condamné·e·s à n'être « à perpétuité » que des gestionnaires de la pénurie, ayant perdu le droit de penser et de défendre les besoins de santé publique sur le long terme.

Face à ces dérives, il convient de retrouver de réelles marges de manœuvre et une activité professionnelle qui s'enracine en tout premier lieu dans la réponse aux besoins de la population et dans les valeurs du service public.

L'intérêt général ne peut être servi par des directeur·trice.s corseté·e·s par la bureaucratie des ARS. Redonner, au plus proche des réalités de terrain, du pouvoir d'agir aux directeur·trice.s est une attente croissante des collègues qui souffrent de prendre des décisions de gestion trop souvent en contradiction avec leurs valeurs et ce qu'ils estiment être la qualité du service public.

Il est grand temps de libérer les collègues des modes de gestion délétères, des systèmes de gouvernance absurdes, des contraintes kafkaïennes, d'un management qui se durcit partout, du prima de la gestion budgétaire sur les missions des établissements et services, ... Toutes ces règles pèsent certes comme des contraintes réglementaires mais aussi comme des contraintes idéologiques qui imposent une vision de la gestion de plus en plus éloignée de l'intérêt général.

Déconstruire ce que la vision de l'encadrement supérieur entend nous imposer pour redéfinir les contours des fonctions de direction est devenu une nécessité. Modestement, cette nouvelle lettre d'actualité spécifique à destination des directeur·trice.s de la Fonction Publique Hospitalière entend y contribuer.



EN BREF !

L'Actu des directeur·trice.s

● **Rémunération des élèves DH et D3S en scolarité à l'EHESP.** Différents textes (en attente de publication au JO) portant sur les traitements et indemnités des élèves directeurs ont été présentés en Conseil supérieur de la Fonction Publique Hospitalière le 30 novembre 2021.

Ils alignent (enfin !) les niveaux de rémunération et indemnités servies aux ED3S et EDH sur les dispositions en vigueur à l'ENA.

L'indemnité forfaitaire mensuelle (internes et 3^{ème} concours) passe à 843,48€ mensuels.

L'indemnité de formation (tous les élèves durant les temps de formation à l'EHESP) passe à 568€.

Une indemnité de maintien de rémunération est créée.

L'UFMICT-CGT se réjouit de ces dispositions que nous réclamions depuis des années, notamment au conseil d'administration de l'EHESP et en CSFPH (<http://www.sante.cgt.fr/Remuneration-des-eleves-directeur-ice-s-de-l-Ecole-des-Hautes-Etudes-en-Sante>).

Pourtant, nous avons indiqué au CSFPH que ces dispositions ne sont pas un « solde de tout compte » pour les EDH et ED3S. Leur application est tardive, à compter seulement du 1^{er} janvier 2022 (en décalage avec l'ENA et l'INET), bien que nous ayons pu obtenir que les promos en cours de formation ne soient pas exclues du nouveau dispositif.

Il n'y a pas de mécanisme de révision automatique des indemnités ce qui risque de raboter les montants au gré de l'inflation annuelle. Les indemnités sont sans rapport avec les frais réels engendrés par la formation. Enfin, le souci « scrupuleux » d'alignement de la DGOS sur les deux autres versants implique une baisse de 13 points d'indice majoré sur le premier échelon de la grille des EDH et ED3S, passant de 1743€ bruts/ mois à 1682€ bruts/mois.

Une honte pour des élèves qui ont un haut niveau de formation, qui ont passé un concours très sélectif et qui s'engage durant deux ans à Rennes ce qui les éloigne de leurs attaches familiales. Si le décret a été voté par toutes les organisations syndicales, il ne répond que partiellement aux enjeux d'attractivité des corps.

● **Directeur·trice·s de soins : un Ségur qui passe toujours à côté de l'essentiel.** Des années que les directeur·trice·s des soins attendent une revalorisation substantielle qui reconnaisse leur niveau d'expertise et de responsabilité. L'UFMICT-CGT revendique depuis 2007 l'alignement des grilles sur les dispositions applicables aux DH adjoint·e·s.

Ce ne serait que justice car les DS sont pleinement intégr·e·s aux équipes de direction et assument totalement leur rôle de directeur·trice·s. Force est de constater que les textes présentés au CSFPH du 16 décembre 2021 sont bien en deçà de leurs attentes.

L'UFMICT-CGT, non signataire du Ségur, n'a pas été associée aux groupes de travail qui ont réuni certaines organisations syndicales représentatives de juin à octobre qui n'ont pas su peser dans le sens d'une revalorisation effective.

Nous déplorons que les quelques revalorisations obtenues ne dépassent nullement la logique du Ségur. Le rôle des DS durant la crise sanitaire n'a pourtant fait que confirmer leur place centrale dans les établissements de santé.

L'UFMICT-CGT dénonce une nouvelle occasion manquée pour rétablir l'attractivité du corps qui a perdu 17,2% de ses effectifs en dix ans et qui ne parvient plus à pourvoir l'ensemble des postes mis au concours d'entrée de l'EHESP.

Après les occasions manquées de « toilettage » statutaire en 2014 et 2019, il y a urgence à agir. Pourtant la DGOS ne veut ni voir ni entendre. On ne peut qu'en déduire une intention de mise en extinction du corps. (<http://www.sante.cgt.fr/Amer-Segur-de-la-sante-pour-les-directeur-ric-e-s-de-soins>)

● **3DS versus D3S : non au démantèlement du corps prévu par l'article 40 du projet de loi .**

Déposé au printemps par le gouvernement au Sénat, le projet de loi 3DS (Projet de loi relatif à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale) poursuit son parcours législatif devant l'Assemblée nationale du 6 décembre 2021 au 4 janvier 2022.

Entre autres dispositions, le transfert des directeur·trice·s de structures de protection de l'enfance D3S vers la Fonction Publique Territoriale. Depuis le mois de mars 2021, l'UFMICT-CGT dénonce cet abandon des missions (<http://www.sante.cgt.fr/Transfert-des-directeurs-de-la-protection-de-l-enfance-vers-la-fonction>) qui vise à mettre les chef·fe·s d'établissement sous la coupe directe des président·e·s de conseils départementaux.

Cette mesure démantèlerait une partie du corps D3S mais aurait surtout un impact sur la qualité du service, déstabilisant les équipes de direction, posant de multiples problèmes juridiques, et supprimant de fait l'obligation d'être formés à l'EHESP, gage de qualité.

Cette déqualification est dangereuse pour un secteur d'activité en crise qui a besoin de professionnalisme et de qualifications indiscutables pour répondre aux défis posés par la protection de l'enfance. (<http://www.sante.cgt.fr/Transfert-des-postes-de-chef-fe-d-etablissement-en-protection-de-l-enfance-vers>).

Derrière ce transfert des directeurs vers la FPT, c'est le devenir de l'ensemble des agent·e·s hospitalier·e·s qui travaillent dans les établissements de protection de l'enfance qui est posée. Gageons que la mobilisation qui ne faiblit pas et à laquelle l'UFMICT-CGT contribue de manière très active, fasse obstacle à l'adoption de la loi prévue avant la fin de la législature actuelle.

● **Unicité statutaire DH-D3S : enfin ?**

Depuis 2005, l'UFMICT-CGT revendique la fusion des corps DH et D3S. L'argumentaire demeure mais la réalité de fonctionnement des établissements en renforce le poids. Les DH et D3S exercent à un niveau de responsabilité équivalente ; les D3S sont plus souvent chef·fe·s d'établissement et déploient une technicité comparable à celle des DH.

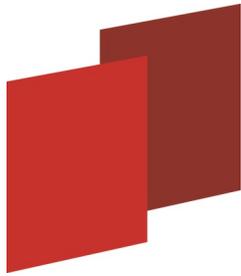
La dichotomie DH-D3S n'a plus de sens, surtout quand on mesure le nombre de D3S qui sont détachés et intégrés chaque année dans le corps de DH. Au fil du temps, le CHFO et le Syncass-CFDT ont rejoint l'UFMICT-CGT sur cette revendication devenue largement majoritaire. Seul le SMPS continue de s'y opposer dans une logique corporatiste de moins en moins lisible.

La DGOS s'est longtemps abritée derrière l'idée qu'il n'y avait pas de consensus des organisations syndicales pour différer sans cesse les négociations sur ce sujet. Après plusieurs années d'attente, la DGOS a accepté de mettre cette question à l'agenda social pour les directeurs.

Initialement programmée à l'automne, la réunion portant sur ce sujet se déroulera le 11 janvier 2022.

L'UFMICT-CGT ne manquera pas de porter cette attente qui devient une exigence d'égalité de traitement entre professionnels qui ont la même formation, les mêmes responsabilités, les mêmes compétences, les mêmes parcours mais qui continuent à ne pas être gérés et payés de manière équivalente.

Ce qui était une question de logique devient plus que jamais une question de justice.



A VOS AGENDAS

➤ **1^{er} janvier 2022** : Haute Fonction Publique.

L'ENA est morte, vive l'INSP (Institut National du Service Public) ! Le nouveau statut des administrateurs de l'État, intégrant notamment le corps des administrateurs civils de l'État se met en place.

➤ **11 janvier 2022** à 10h : Réunion DGOS et OS directeurs sur la fusion des corps DH-D3S

➤ **13 janvier 2022** à 10h : Groupe de travail DGOS-Organisations de directeurs sur les emplois fonctionnels.

➤ **20 janvier 2022** à 14h : Groupe de concertation CNG – UFMICT-CGT sur la GPMC

➤ **21 janvier 2022** à 9h : Rencontre avec les nouvelles promos (DH-D3S, DS et AAH) à l'EHESP

➤ **26 janvier 2022** à 14h : Rencontre CNG – Ufmict-CGT sur situations individuelles.

■ Prochains collectifs nationaux des directeur.trices UFMICT-CGT en visio-conférence à 13H :

• Vendredi 4 février 2022

• Vendredi 4 mars 2022

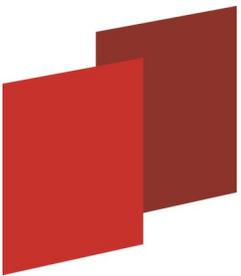
• Vendredi 6 mai 2022

• Vendredi 3 juin 2022

• Vendredi 1^{er} juillet. 2022

⇒ Un collectif aura lieu en présentiel le :

• Mardi 5 avril à 9H30 à Montreuil.



A VOIR



11 janvier 2022 :

<http://www.sante.cgt.fr/Toutes-et-tous-uni-e-s-dans-les-actions-proposees-par-la-CGT-le-11-janvier-2022>

Retrouvez tous les documents du congrès de l'UGICT-CGT (novembre 2021) :

<https://ugictcgt.fr/communiqu-congres-2021/>

Consultation « mon travail le vaut bien » : <https://MonTravailLeVautBien.fr/>

Nous contacter pour une question professionnelle,
une situation individuelle, une adhésion...

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