

MOBILITE DES DIRECTEURS

Comme tout cadre fonctionnaire, un directeur ou une directrice est appelé à exercer différentes fonctions en différents lieux tout au long de sa carrière, à la demande de sa hiérarchie ou en faisant valoir ses aspirations à évoluer professionnellement.

Si la mobilité interne est encadrée par des textes ministériels, depuis la publication des postes au Journal Officiel jusqu'aux décisions des autorités de nomination, elle n'en soulève pas moins de grandes insatisfactions nourries en grande partie depuis 7 ans par les Lois BACHELOT et TOURAINE. En livrant une panoplie d'outils de restructuration lourde et à marche forcée des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, ces lois sont à l'origine d'un nouveau management de type caporalisé.

UN MODE DE GESTION MINISTERIEL INADAPTE ET IRRESPECTUEUX

Première source de discord : l'abandon de pans de gestion aux directeurs généraux des Agences Régionales de santé (ARS) qui laissent volontairement des postes vacants en intérim prolongé. Cette stratégie masquée, essentiellement dictée par des objectifs d'économie au sens le plus étroit du terme, non seulement dégrade les conditions de travail des directeurs (avec l'allongement significatif de leurs temps de travail et de déplacement) mais les décourage de toute envie de postuler en terrain miné au sein d'établissements fragilisés et sous-dotés (un quart de postes sans candidatures selon les dernières CAP des D3S).

Ce véritable détournement de la règle encourage plus insidieusement l'emploi de directeurs contractuels en dehors de tout contrôle des instances nationales mais aussi le glissement de tâches vers d'autres catégories de cadres comme les ingénieurs, les cadres de santé et les attachés.

Seconde pierre d'achoppement : la dichotomie statutaire Directeur d'Hôpital/Directeur d'établissement Sanitaire, Social et Médico-Social (D3S) avec des procédures distinctes d'attribution de postes au sein d'équipes dont les membres exercent des fonctions et des responsabilités très proches sinon similaires.

La mise en place d'une politique de cotation et de classement de postes assortis de rémunérations différenciées entretient un flou supplémentaire mais bien commode pour évincer des candidats un peu trop « libres » ou ne rentrant pas dans le moule.

Troisième motif d'insatisfaction : la variabilité pour ne pas dire la volatilité des critères de choix entre les candidats. Pour des postes de même niveau, les choix peuvent tout à fait obéir à des logiques opposées : selon les cas, on mettra en avant l'âge, le genre, l'ancienneté, la notoriété locale, les recommandations. Le parcours professionnel et les évaluations ne sont pas toujours des éléments déterminants, loin s'en faut.

Quatrième facteur d'iniquité : les jeux d'influence plutôt opaques où les fameux « réseaux » se démènent en faveur de leurs affidés (amicales, organisations corporatistes) sans oublier les interventions de personnalités en sous-main. Du côté des établissements essentiellement financés par les Départements, on assiste de plus en plus à une hyper politisation, en lien direct avec l'exécutif des assemblées qui font mine de méconnaître les droits des fonctionnaires et les règles de sélection.

Cinquième sujet de contestation : l'adoption ou le recopiage idiot de méthodes managériales inappropriées du secteur privé : par exemple les CV tendent à être présentés de manière à valoriser une logique de métier au détriment de l'approche statutaire et un entretien de sélection vient « couronner » le tout dans une approche très subjective quand elle n'est pas biaisée dès le départ.

Un certain nombre de collègues, accumulant les échecs sans jamais recevoir d'explications objectives, finissent par se lasser, remâchent leur amertume et perdent peu à peu leur motivation.

DES CHOIX HIERARCHIQUES PREJUDICIALES ET REGRESSIFS ...

Le fait du prince est bien réel : il piétine allègrement l'égalité de traitement réclamée par la grande majorité des directeurs.

A l'opposé des objectifs de transparence et des recommandations du Centre National de Gestion appelant par exemple à tenir compte de l'expérience ou de la durée de service accomplie par poste, la pratique du « fléchage » de la majorité des postes de directeurs adjoints par les chefs d'établissement est, de fait, approuvée par les ARS.

Les chefs d'établissement eux-mêmes ne sont pas mieux traités puisque leurs candidatures sont classées par les DG d'ARS sur des bases peu claires et parfois inavouables même si les présidents de conseils de surveillance et de CME sont consultés.

Les Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) sont pratiquement réduites à un rôle de chambres d'enregistrement sans soulever d'opposition concrète de leurs membres, les protestations d'usage et les déclarations de principe pour la forme ne pouvant en tenir lieu. Quel mépris pour la fonction de représentation des directeurs quasiment réduite à un rôle d'information mais surtout quel appauvrissement du dialogue social !

Dès lors, **il ne faut pas s'étonner de voir surgir un nouveau pouvoir de type féodal où prospère un esprit courtisan qui confond devoir d'obéissance et obligation d'allégeance.**

La marchandisation du soin et l'instrumentalisation des politiques de qualité sont des marqueurs de compétence tandis que **la soumission au dogme de « la Sainte Efficience » » devient LE premier critère de sélection.** Ces nouvelles valeurs « sonnantes et brillantes » se substituent à l'observation des principes républicains du service public fondés sur l'égalité de traitement des usagers, la gratuité, la continuité et le progrès social.

L'acceptation inconditionnelle, jusqu'à la servilité, des restrictions budgétaires fixées par les ARS devient dorénavant le critère principal de choix pour l'accès aux chefferies et à 3 ou 4 postes fonctionnels par département, avec en contrepartie une rémunération et un déroulement de carrière différenciés pour les « heureux élus ».

La poursuite éperdue d'objectifs financiers déconnectés des besoins du public et essentiellement concentrés sur la baisse de la masse salariale avec la suppression de centaines de postes par département épuise les agents. Elle provoque une dégradation considérable du climat social au sein des établissements avec en corollaire un clivage de plus en plus marqué entre les corps de direction et le reste du personnel.

MAIS DES CHOIX ENCOURAGES PAR LE MINISTERE qui s'accommode si bien des « avis » des DG d'ARS qu'il les valide presque tous à l'exception d'une poignée de postes relevant du pré carré du gouvernement ou de la présidence de la République.

Du fait de la démission du ministère, **une quinzaine de DG d'ARS a quasiment un pouvoir discrétionnaire sur la nomination de plusieurs centaines de chefs d'établissement appartenant pourtant à des corps à gestion nationale !**

Le regroupement autoritaire d'établissements médico-sociaux et l'installation récente des Groupements Hospitaliers de Territoire, avec la mise en place de « coopérations » plus ou moins forcées, ajoute encore à la confusion et brouille les perspectives d'ouverture ou de libération des postes. Elle accélère la destruction d'emplois (déjà plus de 600 postes de DH supprimés depuis 2010, soit 18% de l'effectif). Elle divise par 4 le nombre de chefferies et réduit le nombre de postes de directeurs adjoints sur les fonctions support regroupées (Finances, RH, Affaires médicales, Travaux, Services Economiques).

Le ministère promeut en réalité **un nouveau type de gestion de l'encadrement supérieur** séparant les fonctions de direction générale des fonctions verticales et techniques, prônant le **primat du métier sur le corps et renforçant la gestion individualisée des rémunérations et des nominations.**

Le principe de la carrière des fonctionnaires, basé sur la reconnaissance objective et contradictoire de l'expérience et des compétences, est battu en brèche pour tenter d'y substituer « en douce » une **fonction publique d'emplois « périssables », c'est-à-dire jetables et corvéables en fonction des choix politiques et budgétaires.**

Cette attaque frontale du statut général des fonctionnaires a d'ailleurs été préparée en amont avec le **recours croissant aux emplois de direction fonctionnels**, révocables et à durée déterminée pour une minorité de collègues triés sur le volet. Il est vrai que ces dispositions découlent du protocole de 2011 **approuvé par les 3 syndicats signataires (SMPS, CH-FO et Syncass CFTD)** représentés en CAPN.

LES PROPOSITIONS DU COLLECTIF DES DIRECTEURS CGT

Le collectif des Directeurs de l'Ufmict CGT agit pour que la **défense des droits des directeurs converge avec les intérêts professionnels de tous les personnels.** Il revendique la mise en place des mesures ci-dessous de nature à restaurer l'équité et la confiance :

- Création d'une cartographie nationale des emplois de direction permettant un suivi des postes vacants ou appelés à le devenir ainsi que des transformations d'emplois (toutes les ARS devraient produire un rapport annuel). Concertation obligatoire des syndicats (y compris dans chaque région).
- Ouverture d'une concertation sur l'intérim avec la création d'un dispositif de pénalisation financière de dissuasion.
- Concertation sur les critères de sélection des candidats aux postes de direction en vue d'un protocole d'accord.
- Obligation de motivation écrite des refus d'inscription et de désignation par les autorités en charge de la décision dans un délai de 1 mois.
- Reconnaissance de la mobilité interne aux établissements.
- Augmentation de 20% des effectifs des 3 corps de direction (par concours directs et sur titres) et fusion des corps de DH et de D3S.

Yves RICHEZ

Fédération de la santé et de l'Action Sociale

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 57

BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil

Site internet : www.sante.cgt.fr/ • **e-mail** : ufmict@sante.cgt.fr