

STATUTS DES DIRECTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Modifications proposées par la DGOS au CSFPH : Maigre bilan, sombres perspectives !

Les projets de décrets soumis le 20 décembre 2017 au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière traduisent bien la fragilisation professionnelle des directeurs dans le cadre des restructurations hospitalières et dans leurs rapports avec les ARS.

Le sens des modifications statutaires proposées marque la **prééminence** qu'entend donner le ministère **aux mesures individualisées** (NBI, échelon spécial, fonctionnalisation des emplois) **sur les garanties statutaires et de la carrière** (avancement linéaire fondé sur la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquise).

Par exemple, **la linéarité du 3^e grade de DH (classe exceptionnelle) demandée par les représentants de la CGT a été refusée par la DGOS** ; FO a approuvé notre amendement mais la CFTD, l'UNSA et la FHF se sont abstenues.

De même, **le ministère n'a pas retenu l'amendement CGT visant au maintien à 100 % au lieu de 70% de la rémunération hors régime indemnitaire des élèves DH et D3S de l'EHESP ayant une ancienneté de praticiens ou de contractuels** en vertu du principe d'égalité de traitement avec les élèves ayant déjà la qualité de fonctionnaire. Les 3 autres syndicats nous ont soutenus mais la FHF s'est abstenue.

En revanche et en dépit de l'opposition des 4 syndicats représentatifs des 3 corps de direction, le ministère s'emploie à introduire un dispositif copié sur le statut des administrateurs civils (qui eux n'ont pas d'obligation de mobilité). **L'instauration de ratios promus/promouvables à partir de 2021 ralentira le passage du 1^{er} au 2^e grade** avec des quotas d'avancement. La majorité des collègues accèdera ainsi beaucoup plus tardivement à la hors classe. Non seulement, la ministre n'entend pas les revendications de reconnaissance salariale des directeurs mais ce dispositif crée de fait une régression statutaire inédite !

De la même façon, le ministère ne veut pas prolonger le dispositif de sauvegarde des emplois fonctionnels détenus par des collègues impactés par la mise en place de GHT au-delà du 01 juillet 2019.

N'étant plus à une mesquinerie près, le ministère n'accorde un 10^e échelon doté de l'indice brut 1015 (l'indice actuel terminal de la classe normale des DH est de 977) qu'à partir du 1^{er} janvier 2021 ! la CGT en ayant demandé le bénéfice immédiat n'a pas été écoutée ...

Pour toujours bonnes à prendre qu'elles sont, **les mesures favorables** ci-dessous **sont extrêmement limitées** et sont loin de compenser le déclassé indicière et professionnel de l'encadrement supérieur :

- la linéarisation de l'échelon spécial de la hors classe et l'élargissement des conditions d'accès au GRAF pour les Directeurs d'Hôpital,
- l'extension de la prise en charge des frais de changement de résidence à 5 situations (recherche d'affectation, mutation dans l'intérêt du service, mise en congé spécial, affectation dans une direction commune, changement d'affectation consécutif à une fusion d'établissements),
- la hausse de la NBI (10 points seulement) et de la part fonctions des directeurs de soins mais à raison de 0,5 points par an) : il leur faudra donc attendre 2021 pour que cette part puisse atteindre 6 !!

Plus généralement, le ministère ignore complètement les D3S (ni projet d'unicité avec les DH, ni rattrapage indiciaire et indemnitaire). Les Directeurs de Soins ne sont pas mieux considérés : pas de réduction de la durée des classes tenant compte de la troisième carrière.

Le ministère ne corrige pas davantage les effets du cadencement unique d'avancement d'échelon (suppression des bonifications d'ancienneté) et du blocage de la valeur du point ces dernières années.

Il ne propose guère que du saupoudrage de mesures individualisées et précaires, et encore avec retard sur la fonction publique de l'Etat. Heureusement que Madame la Ministre a des idées sur le management ! quoiqu'il en soit, ces mesures ne suffisent pas à approuver les projets de textes dans leur globalité.

En définitive, la politique gouvernementale est constante : apporter toujours avec retard quelques améliorations à un effectif minoritaire en fonction de critères circonstanciels et évolutifs tels que leur portée est faible, en réduire l'application dans le temps et en faire supporter le financement par la dépréciation des rémunérations et des carrières.

Cette politique se paie déjà par le déficit d'attractivité des carrières dans la Haute Fonction Publique. Elle justifie notre exigence de remise en ordre des grilles et des rémunérations dans le cadre du Statut Général.

Paris, Décembre 2017

Le collectif des Directeurs de l'UFMICT-CGT