



Le 12 mai 2022

Comité consultatif national des directeurs de la FPH : Gros temps annoncé dans les établissements : mieux vaut affronter les éléments que les subir

EN BREF : Face aux indicateurs négatifs qui s'accumulent dans les établissements, le constat sans concession des difficultés d'exercice doit être pris en compte pour mettre en place une stratégie de ressources humaines ambitieuse. Assèchement des ressources, personnels en poste épuisés dans un contexte de programmation à haut risque des congés d'été, fermetures de pans entiers d'activité, ruptures de la continuité des prises en charge et du service public hospitalier, les nuages s'accumulent et l'orage gronde. Les effets seront catastrophiques. Le SYNCASS-CFDT revendique des LDG ambitieuses et adaptées au contexte pour les directeurs. Il salue, malgré les obstacles encore présents la mise en œuvre rapide de l'accès à la classe exceptionnelle et son échelon spécial dès 2022 pour les directeurs des soins.

La déclaration liminaire

L'ordre du jour de ce comité consultatif national devrait nous conduire à débattre posément de la situation et des perspectives des corps de direction de la FPH. La campagne de promotion des métiers et la ligne directrice de gestion sur la stratégie pluriannuelle de pilotage RH nous invitent à la réflexion sur les leviers à notre portée pour rendre nos professions attractives, susciter l'intérêt des plus jeunes, valoriser et motiver l'ensemble des collègues.

Pourtant, le SYNCASS-CFDT est obligé d'exprimer combien cet exercice est difficile, et combien il peut sembler déphasé par rapport au vécu des directrices et directeurs sur le terrain.

Difficile quand maintenir vaillamment que vaillent les collectifs de travail des établissements est un défi quotidien, qui dure et s'incruste depuis des mois ;

Difficile quand les collègues voient se dégrader l'offre de soins, d'accompagnement et de prise en charge dans des proportions sans précédent ;

Difficile quand aucune solution de fond n'est apportée aux déserts médicaux qui s'étendent tant dans les villes que dans les campagnes et que l'on continue à laisser les médecins, spécialistes ou non, s'installer comme ils l'entendent et où ils l'entendent ;

Difficile quand en conséquence, les mises en cause pénales pour détournement de fonds publics se font de moins en moins rares, devenant le risque professionnel le plus important des directeurs qui maintiennent les lignes de soins sur les territoires ;

Difficile quand les dénonciations les plus radicales et les plus excessives sur l'effondrement du service public se trouvent validées sur de nombreux territoires ;

Difficile quand les D3S chefs d'établissement du secteur de l'enfance sont ballotés dans l'application erratique par les conseils départementaux d'une disposition statutaire ubuesque ;

Difficile quand tous les D3S sont laissés sans aucune réponse sur un statut gravement dévalorisé, en dépit des engagements de l'administration, ceux de 2011 comme ceux de 2022 ;

Difficile quand les décisions des pouvoirs publics se transforment en camouflet, avec un ratio d'accès à la hors classe des DH encore réduit qui aggrave la pénalisation des débuts de carrière ;

Difficile quand les emplois de chef d'établissement disparaissent petit à petit, cassant les carrières et décourageant des ambitions portées par les valeurs du service public ;

Difficile quand une tribune très, voire trop, médiatisée fait la part belle à des jugements à l'emporte-pièce sur les corps de directions, caricature et dévalorise la place des directeurs des soins dans les équipes en faisant « tabula rasa » de leur apport

au collectif et de leurs compétences, et distille son mépris pour les statuts publics à qui sont imputés tous les maux de la terre.

Le décalage est criant entre ces réalités vécues, souvent douloureusement, et les réponses apportées ces derniers mois.

Nous devons dans ce contexte faire respecter les fondamentaux du fonctionnement de nos professions. C'est ce que nous avons fait lors de la discussion de la ligne directrice de gestion sur la classe exceptionnelle des directeurs des soins conduite avant-hier. **Le SYNCASS-CFDT rappelle que cette avancée pour le corps s'inscrit dans une réforme statutaire décevante, avec notamment un accès en trompe l'œil, très éloignée de la revalorisation légitime attendue. Pour autant, la LDG proposée s'appuie sur les principes éprouvés pour le corps des DH. Elle permettra un examen serein des dossiers des collègues dans le cadre existant.**

S'agissant de la LDG sur la stratégie pluriannuelle du pilotage RH en revanche, le SYNCASS-CFDT ne peut pas se satisfaire du texte tel qu'il a été transmis avec l'ordre du jour.

Des amendements à la rédaction initiale ont été permis et introduits, dans l'esprit de la co-construction de la LDG. Mais des réserves majeures subsistent. **La rédaction édulcore trop les difficultés à surmonter et reste excessivement vague sur les leviers à mobiliser pour le faire.** Ce travers est net s'agissant de la formation, levier nécessaire pour améliorer les pratiques managériales. Le SYNCASS-CFDT n'accepte pas par exemple que la formation à l'évaluation ne soit pas mentionnée alors que les besoins sont évidents, et que depuis plus de 10 ans les engagements de l'administration sur ce point n'ont jamais été concrétisés. Il en va de même avec le dispositif de médiation : une rédaction plus incisive est indispensable pour donner une impulsion forte à une approche globale de traitement des conflits, conciliant traitement local et recours au dispositif régional et national. **La négociation du plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations entre les femmes et les hommes est une obligation, pas une éventualité à évoquer s'agissant notamment de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le SYNCASS-CFDT revendique également la référence à la négociation dans la déclinaison pour les corps de direction du télétravail et du droit à la déconnexion.**

Cette LDG doit être amendée. En l'état, le SYNCASS-CFDT ne saurait la soutenir.

Le SYNCASS-CFDT est très soucieux de la portée que l'actualité des établissements peut avoir sur l'attractivité des fonctions de direction. L'impact de la campagne de promotion des métiers est à analyser de près. Il ne s'agit pas de contrer les représentations négatives de nos secteurs d'activité qui, hélas, occupent le paysage, mais d'incarner nos missions et nos fonctions et de les illustrer concrètement. La campagne propose des supports de qualité, mettant en valeur des professionnels engagés qui ont été sollicités sur un mode participatif bienvenu.

Cependant, cette campagne risque de rester lettre morte si d'une part la stratégie pluriannuelle RH portée par le CNG n'est pas plus ambitieuse et d'autre part si les chantiers statutaires restent en jachère. L'attractivité passe aussi par des statuts rénovés, en cohérence avec les responsabilités assumées.

Pour les DS, il faut attaquer sans délai le travail nécessaire sur les voies d'accès au corps, reprendre celui des emplois fonctionnels comme promis et revoir les éléments de la rémunération pour sortir des arbitrages négatifs du statut du 1^{er} avril.

Pour les D3S, le ministère doit sortir d'un immobilisme ravageur : le SYNCASS-CFDT ne varie pas et réaffirme que l'unicité statutaire avec les DH est la seule voie juste, praticable et cohérente.

Pour les DH, il faut aborder dès à présent les évolutions ouvertes par l'entrée en vigueur du statut des administrateurs de l'Etat et les LDG qui l'ont accompagné depuis, avec en priorité le sujet incandescent de l'accès à la hors classe.

Le SYNCASS-CFDT est prêt à s'engager dans une négociation exigeante et loyale, afin de redonner des perspectives à tous les collègues.

Le SYNCASS-CFDT agit pour une gestion concertée des établissements et la reconnaissance des responsabilités des cadres de direction, en vue d'un exercice professionnel maîtrisé