

INSTANCE COLLÉGIALE

EN BREF : L'instance collégiale se réunit à nouveau sous tension en raison du fait de la liste courte du poste de chef d'établissement du poste du CHI de Poissy-Saint-Germain-en-Laye. La perspective d'une nouvelle dérogation aux critères de sélection des candidatures a suscité une déclaration liminaire commune des trois organisations représentatives des DH.

Cet incident survient dans un contexte professionnel très difficile pour la grande majorité des collègues. Les propos du Ministre des solidarités et de la Santé la semaine dernière dans les médias affirmant que les difficultés de terrain étaient dues à des problèmes d'organisation, de bureaucratie et de charge administrative sont consternants. Qui peut dire de bonne foi que les tensions d'effectifs actuelles et celles qui se profilent pour cet été résulteraient de problèmes d'organisation ? Le président de la FHF, lors de son discours à SANTEXPO, a mis l'accent sur le retour de l'obligation de participation à la permanence des soins des médecins libéraux ; la remise en cause de la liberté d'installation qui demeure un tabou pour la majorité présidentielle doit être mise sur la table. Le SYNCASS-CFDT reconnaît les avancées et les moyens du SEGUR de la santé, certaines étant d'ailleurs encore à concrétiser. Mais le mal vient de loin ; il est profond. Dans leurs responsabilités de gestion et de conduite des établissements, les directeurs durement éprouvés font face avec courage à des situations inextricables. Le gouvernement en cours de formation devra prendre sans délai la mesure des difficultés et du soutien nécessaire.



Le 20 mai 2022

Déclaration commune : Instance collégiale DH du 20 mai 2022

A l'occasion de la tenue de l'instance collégiale du 20 mai 2022 dont l'ordre du jour est bouleversé par le retrait en urgence d'une liste courte, **les membres de l'instance collégiale représentant les directeurs d'hôpital tiennent à dénoncer son fonctionnement rendu une nouvelle fois confus**. En effet, l'histoire récente de cette instance a déjà été jalonnée de trop nombreux « incidents », chacun étant justifié par l'Etat par le caractère « exceptionnel » de la situation.

Mais ce qui est exceptionnel c'est le constat de la réédition des situations non conformes aux critères de la ligne directrice de gestion relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels et de mobilité et qui sont là pour qualifier les parcours et rendre équitable la sélection des candidats : tentative de nomination sur place sans publication du poste, nomination d'un professionnel exerçant des fonctions de premier plan au sein de l'ARS dont dépend l'établissement, republication d'un poste permettant de fait de contourner le principe d'exclusion du collègue exerçant l'intérim de la liste courte.

Aujourd'hui, une nomination à un emploi de chef d'établissement important, dans une région très attractive, fait l'objet d'une pression politique locale pour contourner ces règles, en dépit de très nombreuses candidatures de valeur. **Encore une fois, les principes concertés avec l'administration et unanimement validés, sont considérés comme superflus.**

Le principe fondamental mis en cause est l'exclusion des candidatures d'adjoints dans l'établissement dans lequel ils exercent déjà. Ce principe fait l'objet d'une exception admise s'agissant des établissements de groupe III situés dans des zones démographiquement défavorables ou connaissant des conditions d'exercice particulièrement difficiles.

Le CHI de Poissy-Saint-Germain-en-Laye ne rentre à l'évidence pas dans cette catégorie : c'est un établissement de groupe I, extrêmement prisé comme en témoigne le nombre de candidatures reçues par le CNG.

Avec cette nouvelle crise, les contradictions se cristallisent entre les affirmations de modernité dans la gestion des emplois supérieurs et des pratiques persistantes d'influence et d'entre-soi. Ces contradictions restent

inextricables tant que les plus hautes autorités de l'Etat considèrent que des principes élaborés et validés collectivement dans le cadre du dialogue social sont quantité négligeable.

Le principe d'exclusion des candidatures sur place est ancien. Il a tout son sens : il permet à la fois de défendre l'égalité de traitement des candidats dans l'accès aux emplois et d'assurer un brassage des points de vue, des parcours et des projets que les collègues peuvent apporter. Il permet également le renouvellement du pilotage des établissements et assure la diversité des trajectoires à un corps à gestion nationale.

Pour l'ensemble de la profession, pour les ARS, pour les élus, quel sens pourrait avoir une nouvelle dérogation aux règles collectives, sinon à les convaincre qu'elles sont là pour faire semblant et qu'elles peuvent être contournées allègrement, pour peu qu'on ait de l'entregent ?

Après l'avoir annoncé hier à chacun des candidats en le présentant de manière erronée comme une décision des membres de l'instance, le CNG nous informe ce jour du report de l'examen des candidatures enregistrées à une instance collégiale spécifique, dans l'attente d'un arbitrage à venir.

Les syndicats représentatifs des directeurs sont unanimes : les dérogations aux principes de la LDG sont des lignes rouges à respecter, aujourd'hui comme demain. Quand elles se multiplient, elles constituent de fait une politique dévoyée d'accès aux emplois, alternative aux orientations de gestion des ressources humaines que l'Etat a lui-même commandé au CNG.

Ils refusent que l'instance collégiale soit dépossédée par d'autres de son rôle de choix des listes courtes au gré des influences.

Ils appellent l'administration de la République au respect des principes d'égal accès aux emplois des hauts fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Ils exigent que l'arbitrage attendu applique les critères garants de l'impartialité pour mettre fin à une pratique délétère.

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