



Le 23 mars 2022

Comité consultatif national des directeurs de la FPH : Des inquiétudes persistantes et des attentes fortes

EN BREF : bien que les annonces gouvernementales laissent envisager une amélioration de la situation sanitaire, les établissements restent eux confrontés à des difficultés persistantes. Et les directeurs en carafe !

Si le travail d'élaboration des LDG a permis de faire valoir des critères étayés par la pratique, il reste que de nombreux sujets sont en panne notamment la publication des textes statutaires des directeurs des soins, les évolutions attendues du statut des D3S, l'accompagnement des conséquences de la loi 3DS et pour la séance de ce jour la connaissance du ratio promu promouvable pour la hors classe DH. Ce qui mine encore plus les directeurs de la FPH, c'est le peu d'attention portée à leur situation malgré leur mobilisation sans précédent depuis 2 ans.

Les réponses de l'administration

En réponse aux propos liminaires, la directrice générale du CNG a indiqué qu'elle n'avait pas la même lecture que certaines organisations syndicales sur le bilan du protocole d'accord de 2011. Selon elle, beaucoup de chantiers ont avancé et il y a assez peu de points qui n'ont pas du tout été traités. Elle a reconnu que des sujets majeurs restent à trancher, comme celui des D3S et de la santé au travail des directeurs, et qu'ils ne seront pas laissés de côté.

Elle a évoqué ensuite la réforme de la haute fonction publique et porte l'espoir que des liens plus étroits se tissent puisque les passerelles entre les trois versants de la fonction publique sont mises en avant, notamment pour les DH et D3S. En effet, les relations avec le ministère de la fonction publique devraient être plus fluides à l'avenir.

Concernant l'élaboration du tableau d'avancement à la HC, elle a souligné le travail fouillé réalisé en collaboration avec les organisations syndicales qui permet de présenter pour avis la ligne directrice de gestion qui n'avait pas pu être élaborée dans les circonstances de 2021.

Le représentant de la DGOS a apporté des précisions sur le retard de publication du taux de promotion à la hors classe DH qui résulte d'une divergence entre la DGOS et le guichet unique *du ministère de la transformation et de la fonction publiques et de celui de l'économie et des finances* devant trancher sur le taux à appliquer. Il précise que les propositions de la DGOS ont été envoyées dès décembre 2021 dans l'objectif d'éviter tout retard dans l'élaboration du tableau d'avancement. La décision ne devrait pas tarder selon lui.

Sur les sujets statutaires, concernant la réunion sur l'unicité statutaire DH-D3S, il confirme que les arguments portés par les syndicats de directeurs et ceux des fédérations CGT, CFDT et FO ont bien été transmis au cabinet pour arbitrage. Cependant, le temps politique va nécessairement conduire à revoir les priorités. Il indique que le retard pris dans la publication des textes statutaires des directeurs des soins résulte de la nécessité d'un ultime arbitrage en réunion interministérielle (cabinet du Premier ministre) ainsi que de l'embouteillage des décrets à l'examen du Conseil d'Etat.

Enfin sur la question de l'actualisation des listes d'emplois DH et D3S, il a précisé que le travail a été réalisé et que les dernières vérifications étaient en cours avant leur prochaine publication pour les D3S et leur rectification pour les DH.

Les commentaires du SYNCASS-CFDT :

Si de nombreux engagements du protocole de 2011 ont trouvé une issue positive (PFR, augmentation des emplois fonctionnels, alignement du statut des DH sur les administrateurs civils, évolutions par petites étapes du statut des DS, dispositif de signalement et de traitement des situations à risques psycho-sociaux...), il n'en demeure pas moins que d'autres restent sans aucune réponse ou début de négociations. C'est pour cela que le SYNCASS-CFDT réclame une négociation pour les D3S sur la base de l'unicité statutaire, la poursuite des travaux pour les directeurs des soins (accès au corps diversifié et emplois fonctionnels) et la poursuite des travaux sur la santé au travail... Cet ensemble doit inclure la reprise du programme de travail du « groupe contact ». Les ajustements pour l'accès à la hors classe de DH, la répartition des emplois fonctionnels

entre autres points doivent faire l'objet d'un nouveau protocole d'accord, basé sur les dispositions nouvelles sur la négociation dans la fonction publique.

Il faut un projet ambitieux de gestion nationale des directeurs par une méthode profondément révisée, respectueuse des acteurs de santé que nous sommes, sur lesquels les pouvoirs publics s'appuient en permanence sans les reconnaître à leur juste valeur.

Le déroulement de la séance

Avis sur la LDG-Critères de sélection pour l'accès au grade de la hors classe de directeur d'hôpital [LIRE ICI](#)

La ligne directrice de gestion à laquelle le SYNCASS-CFDT a largement contribué, tant en bilatérale que lors des réunions plénières avec le CNG ainsi que par une proposition écrite formalisée, a reçu un vote favorable du CCN avec 13 voix pour et 2 voix contre. Elle sera mise en œuvre pour élaborer le tableau d'avancement 2022 dont les travaux préparatoires seront très prochainement programmés.

L'inconnu sur le niveau du ratio suscite l'inquiétude que vient renforcer encore le retard inadmissible de sa parution. Ses effets délétères ont été observés dès l'an passé alors qu'il se situait à 40%, un niveau élevé obtenu par le SYNCASS-CFDT par rapport à ceux observés dans la fonction publique de l'Etat (25%). Les critères retenus dans la LDG sont cohérents, la méthode proposée d'examen d'un faisceau d'éléments est appropriée. En responsabilité et comme il l'a affirmé depuis l'ouverture du dossier, le SYNCASS-CFDT se mobilisera pour la mettre en œuvre au mieux des intérêts des collègues. **Mais l'exercice sera délicat.** L'accès à la hors classe constitue un déroulement normal de la carrière, à la différence de la classe exceptionnelle qui couronne un parcours spécifique sur la base de critères adaptés. Il sera pourtant nécessaire de départager des collègues et d'en faire patienter beaucoup dont la valeur professionnelle est certaine.

En conséquence, le SYNCASS-CFDT considère que ce dossier est loin d'être clos :

- **Les conditions précises de mobilité doivent être ôtées du décret statutaire à l'instar des administrateurs de l'Etat, pour ne laisser qu'un principe général de mobilité assoupli discuté au sein des lignes directrices de gestion avec le CNG.**
- **Il s'emploiera à faire évoluer le ratio en demandant sa suppression, ou à défaut son application sur une base élargie à tous ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté et d'échelon.**
- **Il continuera à exiger la formation des évaluateurs, promise depuis des années et jamais mise en œuvre.**
- **Conformément aux engagements du CNG réaffirmés lors du CCN, il veillera au réexamen de la LDG avant le terme théorique de 5 ans prévu par les textes.**

Nous invitons les collègues concernés à nous contacter pour obtenir toutes précisions utiles.

Avis sur les critères de sélection pour l'accès aux emplois supérieurs de directeur d'hôpital et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Concernant l'accès aux emplois supérieurs DH et D3S, le SYNCASS-CFDT est satisfait, suite au bilan réalisé, **de la validation de la quasi-totalité des principes de sélection étayés par la pratique depuis de nombreuses années**, qui ont fait leurs preuves.

Les principales modifications communes aux DH et D3S pour les sélections et les nominations visent à affirmer et conforter le droit, d'une part en inscrivant clairement l'objectif de nominations équilibrées femmes-hommes, conformément à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et de l'application l'article 38 de la loi 86-33, et d'autre part en accordant la priorité pour le rapprochement familial, certains fonctionnaires handicapés et ceux ayant la qualité de proche aidant.

La seule modification relative aux critères de sélection, proposée par un autre syndicat, concerne la réduction du délai d'exclusion de 5 ans ramené à 3 ans pour les candidats qui ont déjà exercé dans l'établissement où ils postulent. Le SYNCASS-CFDT s'est positionné favorablement à ce principe qui permet d'aligner à trois ans tous les critères d'exclusion. Il en a demandé la même application pour les emplois D3S qui connaissent une forte baisse d'attractivité. La nouvelle rédaction des critères de sélection a été approuvée à l'unanimité. Les fiches sont ainsi modifiées en ce sens et disponibles sur le site du CNG. [LIRE ICI](#)

Le SYNCASS-CFDT restera particulièrement vigilant sur la mise en œuvre de cet ensemble de principes et de critères. Il ne saurait ignorer le nombre et la portée des atteintes à l'équité de traitement qui se sont produits depuis la création de l'Instance collégiale en remplacement des comités de sélection, en particulier pour les emplois supérieurs de DH. Il rappelle que l'appréciation de l'administration figure tout autant dans le droit sans que cela l'exonère d'exposer les raisons de ses choix.

Au-delà de la LDG, le SYNCASS-CFDT demande que soit revu le rythme mensuel de publication des emplois supérieurs DH bien trop resserré pour les candidats comme pour les autorités de recrutement, comme cela a déjà été réalisé pour les emplois de D3S. Le CNG s'est engagé à étudier la faisabilité de cette demande.

Information sur le projet de modification du décret CCN et de sa formation spécialisée

Pour le SYNCASS-CFDT, ce projet de décret, à l'instar de la transformation des CTE en CSE dans les établissements, vise principalement à transformer la Commission des conditions de travail placée près du CCN en formation spécialisée du CCN. Cela doit se faire sans perte de matière, ni déperdition de l'énergie de cette commission qui conserve les mêmes attributions. Le projet de décret a reçu un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique en sa séance du 22 mars.

À l'origine de la CCT, incarnation d'un engagement fort du protocole d'accord de 2011 qu'il a signé, le SYNCASS-CFDT a alimenté cette commission de nombreuses propositions issues de ses revendications. Le bilan des travaux montre que si tous les objectifs posés en 2016 n'ont pas été atteints, beaucoup ont été mis en œuvre et ont abouti à des premières réalisations qui constituent les fondements d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions d'exercice spécifique aux directeurs de la FPH :

- **La charte de l'éthique et de la responsabilité** établit de nombreux fondements sur lesquels les constructions ont pu être posées. **Elle doit aussi être encore développée comme une référence effective dans la pratique managériale.**
- **Le dispositif national de médiation** reste trop peu utilisé pour gérer des relations conflictuelles au sein des équipes. **La mise en place de dispositifs locaux et la sensibilisation précoce des cadres de direction à des processus alternatifs de gestion des conflits sont indispensables.**
- **L'analyse des situations à risque psycho-social doit permettre de poursuivre la construction d'actions préventives des risques identifiés comme récurrents** : dernière partie de carrière, prise de poste à haute responsabilité en début de carrière, établissements difficiles, notamment ultra marins... **Le bilan des premiers signalements montre que les relations difficiles au sein d'une équipe doivent faire l'objet d'une attention particulière pour la formation et l'accompagnement des professionnels vers un management respectueux.**

La clarification entre l'échelon local et le CNG des règles de la gestion administrative des congés pour raison de santé des directeurs était une étape indispensable obtenue par le SYNCASS-CFDT. L'institution par le ministre chargé de la santé d'un conseil médical en formation plénière compétent pour les membres des corps des personnels de direction auprès du CNG est désormais permise par l'article 6-2° du décret 2022-351 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la FPH. **L'analyse des données de la santé des directeurs doit faire partie des chantiers urgents de la future formation spécialisée.** L'exigence des fonctions et les atteintes à l'autonomie et à la marge de manœuvre sont les facteurs de risque les plus prégnants. Le contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux les fait exploser avec la prolongation de la crise sanitaire et la gestion des conséquences de la perte d'attractivité des établissements.

Pour l'accomplissement de ces missions de protection de la santé et l'accompagnement des professionnels, le SYNCASS-CFDT défend aussi le renforcement des moyens du CNG.

Avis sur le bilan du protocole d'accord de 2011

Après une première présentation lors de la séance précédente, les différentes organisations syndicales ont été sollicitées par le CNG dans le but d'actualiser leurs commentaires. Seul le SYNCASS-CFDT a proposé une contribution écrite présentée en séance. Dès que la mise en forme du bilan aura été réalisée par le CNG, nous la transmettrons à l'ensemble des directeurs.

Questions diverses

Le SYNCASS-CFDT a interrogé le CNG sur la mise en œuvre pour les personnels de direction de l'obligation pour les administrations et établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique). En effet, le dispositif actuel de signalement des situations professionnelles difficiles ne peut pas être utilisé à cette fin car il répond à d'autres objectifs.

Le CNG s'est engagé à étudier cette question qui sera mise à l'ordre du jour de la prochaine CCT.

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